

Domaine « Evolution professionnelle», pratique choisie :

ACCES AUX SAVOIRS DE BASE DES OUVRIERS AGRICOLES DE PREMIER NIVEAU DE QUALIFICATION (Dean Guadeloupe)

Kit du praticien

Version du 08-03-2010



Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme
Groupement d'Intérêt Public - www.anlci.gouv.fr
FORUM PERMANENT DES PRATIQUES – 3ème PHASE 2008-2010





Chercher, trouver et partager les pratiques réussies de prévention et de lutte contre l'illettrisme...

...c'est possible !

Faire connaître et partager les pratiques de prévention et de lutte contre l'illettrisme qui réussissent, développer des modes d'actions efficaces, mutualiser les expériences, c'est ce que propose le Forum Permanent des Pratiques de l'ANLCI.

L'illettrisme touche aujourd'hui 9% des adultes, soit plus de trois millions de personnes qui, bien qu'ayant été scolarisées en langue française, rencontrent des difficultés face à l'écrit.

Pour éviter que l'illettrisme ne prenne racine dès l'enfance et proposer à celles et à ceux qui y sont confrontés des solutions adaptées, l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme a mis en place dès 2004, avec le soutien du Fonds Social Européen, le Forum Permanent des Pratiques qui connaît aujourd'hui sa troisième phase de travail.

Ce Forum Permanent des Pratiques a pour objectif de **mettre en commun les pratiques de prévention et de lutte contre l'illettrisme qui réussissent**, partout sur le territoire, en métropole et outremer.

Pour identifier, analyser ces bonnes pratiques, c'est avec les décideurs et les acteurs de terrain (de l'éducation, de la formation, de l'entreprise, de l'insertion, de l'emploi, monde associatif, institutionnel, …) que l'ANLCI a choisi de s'associer pour les valoriser, mieux les faire partager et connaître. C'est la première fois qu'une démarche d'une telle ampleur est mise en œuvre dans notre pays dans le domaine de la prévention et de la lutte contre l'illettrisme.

Pour cette 3ème phase de travail (2008-2010), et pour poursuivre cette opération qui permet de prendre comme source des recommandations pour agir **ce qui fonctionne sur le terrain**, auprès des personnes, **trois domaines prioritaires ont été retenus : Insertion des jeunes, Prévention, Evolution professionnelle.**

Au cœur de cette 3ème phase, pour donner à voir ces solutions identifiées, destinées à être transférables : le Kit du Praticien

Des ateliers de travail regroupant des praticiens, des journées portes ouvertes dans les structures impliquées et des rencontres départementales ont été organisés dans chaque région tout au long de l'année 2009. A l'issue des phases de travail au plus prés des territoires, un kit du praticien, conçu comme un mode d'emploi pour agir, est proposé par l'expert régional pour le Forum, mandaté par l'ANLCI.

Ce sont ainsi 28 kits « du praticien » mis à disposition des acteurs qui seront présentés lors des rencontres régionales entre octobre et décembre 2009. Tous ces outils, au fil des publications, seront accessibles, à disposition de tous sur le site de partage des pratiques du Forum : www.fpp.anlci.fr

La rencontre nationale des 5, 6 et 7 mai 2010 à Lyon permettra de mettre en commun tous les travaux capitalisés et valorisera les pratiques présentées.

Cette démarche du Forum 3, qui allie plan de développement et de progrès à la volonté de partage des pratiques réussies, introduit aujourd'hui pour aller plus loin encore dans la reconnaissance des pratiques exemplaires la création d'une signature, d'un visa Forum Permanent des Pratiques, facilement identifiable.



Brève présentation



Le présent document s'inscrit dans le cadre de l'atelier du Forum Permanent des Pratiques de l'ANLCI en **région Guadeloupe** portant sur la pratique :

« ACCES AUX SAVOIRS DE BASE POUR DES OUVRIERS AGRICOLES DE PREMIER NIVEAU DE QUALIFICATION (Dean Guadeloupe). »

« Une bonne pratique à illustrer par cinq actions réussies et transférable »

Telle est, en raccourci, la commande du Forum Permanent des Pratiques en Région III.

Cinq actions réussies…..

Pour la Guadeloupe, région monodépartementale (c'est-à-dire un seul et même territoire qui est à la fois une région et un département), les choses sont très différentes de ce quelles peuvent être en France hexagonale où une région peut comprendre jusqu'à 6 départements, comme l'Ile de France par exemple.

En effet, l'exiguïté de notre territoire est un atout autant qu'une contrainte :

- Un atout qui apporte une proximité entre les institutions, des modes d'approche et de communication simplifiés entre les personnes, un maillage territorial plus accessible ;

- Une contrainte qui réduit le champ des investigations, le nombre et la diversité des actions et des opérations, des types de publics et du nombre des acteurs également.

Comment, dans ces conditions, remplir à la lettre les critères de sélection du FPP III ?

Mme la Chargée de Mission avait le choix entre 5 opérations, réussies mais nécessairement de portée limitée, et une opération de très grande envergure, qui concernerait l'ensemble du territoire de la région Guadeloupe et qui pourrait se décliner en plusieurs actions réussies et pertinentes.

Elle a opté pour la seconde possibilité : une opération exceptionnellement importante par sa dimension, le nombre de salariés, d'entreprises, de structures et de praticiens qui l'ont mise en œuvre. Il s'agit de l'action dénommée « DEAN », une opération de formation en direction des ouvriers agricoles du secteur de la banane, après le passage du cyclone du même nom.

…. et transférables

UN DEMARRAGE TARDIF DANS UN CONTEXTE PARTICULIER :

- la crise sociale du début d'année…

- mais aussi et surtout une certaine incertitude de ma part en tant qu'Expert quant à la pertinence de la pratique choisie par Mme la Chargée de Mission Régionale, ou plutôt quant à ma capacité à faire de « DEAN GUADELOUPE » une pratique modélisable, transférable, adaptable à d'autres contextes et territoires.

- Ce n'est pas que l'action ne soit pas pertinente, bien au contraire, mais :
  - le contexte : un état de catastrophe naturelle dû au passage d'un *CYCLONE,*
  - les circonstances : une situation de chômage technique de longue durée,
  - le profil des bénéficiaires : les ouvriers agricoles (un public particulier),
  - le domaine d'activité : la culture de la banane, un secteur uniquement présent aux Antilles…

Tout cela me paraissait à ce point spécifique que j'imaginais mal, à priori, comment l'on pourrait généraliser cette pratique et l'appliquer ailleurs.

Cependant, compte tenu :

- de la situation économique générale du territoire de la Guadeloupe,
- de l'augmentation des situations de chômage technique,
- des délocalisations qui augmentent en France métropolitaine,

« L'évolution professionnelle et la sécurisation des parcours » est apparue de plus en plus comme un thème qui devait concourir à apporter, si ce n'est des solutions, à tout le moins des propositions d'actions à l'ensemble des régions de France.

Par conséquent, une fois l'arbitrage de l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme entériné et la décision définitivement arrêtée sur l'action « DEAN GUADELOUPE», les réunions de l'atelier régional ont pu commencer.

« DEAN GUADELOUPE» est donc à considérer comme une pratique exemplaire, elle est illustrée par les actions de cinq structures qui ont participé avec efficience et efficacité à sa réalisation et ont assuré sa réussite.

REMERCIEMENTS

Madame Claudy MOVREL, Chargée de Mission Régionale ANLCI et Madame Betty BRAND, Rédacteur et Expert pour le Forum des Pratiques III **remercient chaleureusement toutes les personnes qui ont, d'une manière ou d'une autre, à un moment ou à un autre, et à quelque titre que ce soit, participé, donné de leur temps et de leurs compétences aux travaux nécessaires à l'accomplissement de ce Forum des Pratiques en Région III et à sa restitution.**

Parmi ces personnes :

Les partenaires institutionnels :

M. René DIGNE, FAFSEA (Délégué Régional)

M. Jean-Claude MIMIFIR, DTEFP (Directeur adjoint)

Mme Marie-Laure LAQUITAINE, DTEFP

M. Christian CHOUCOUTOU, pour la Préfecture (Politique de la Ville)

Mme Gina THEODORE, Conseil Régional (Présidente de la commission éducation)

Mr. Bernard LUBETH, ADI (Directeur)

M. Claude PELOUX, RSMA (Chef de Corps)

M. Yves LIONNET, RSMA (Lieutenant Colonel)

Les structures partenaires, membres de l'atelier régional représentées par leurs coordonnateurs et référents :

M. Arnaud LARADE pour l'EPLEFPA (lycée agricole)

Mme Nadine FRANCOIS pour FORE

Mmes Betty GUAYROSO et Régine CHARBONNIER pour le GRETA de Basse Terre

Mme Corinne GAL-ROBIN pour IDAL

Mme Sandra BLOSSE SAHAI pour l'APAVE

L'Agence MEDIA CONSULTING pour l'organisation des « Journées Locales de Prévention, d'Accompagnement et de Lutte Contre L'Illettrisme » qui se sont déroulées dans 7 communes de la Guadeloupe :

M. Charly ZENNARE, Directeur

Mlles les animatrices et coordonnatrices de l'opération (Nelly, Gretta et Claudie)

SOMMAIRE



VUE D'ENSEMBLE

LES CIRCONSTANCES DE LA PRATIQUE « DEAN GUADELOUPE »

LES REPONSES APPORTEES

LES CONTRAINTES

LES CIRCONSTANCES DE LA PRATIQUE « DEAN GUADELOUPE »

Chaque année, dans l'arc antillais, à partir du mois de septembre et jusqu'à pratiquement la fin de l'année, les services météorologiques et la population toute entière sont aux aguets d'une toujours probable attaque des phénomènes naturels que l'on appelle : houle, tempête, cyclone, ouragan….

En 1928, le 12 septembre exactement, un cyclone d'une force terrifiante s'abattit sur la Guadeloupe, en pleine nuit, prenant de court les habitants. De mémoire d'homme ce fut le plus meurtrier de l'histoire de cette île paradis. Un bilan humain de 1270 victimes, des dégâts matériels considérables, certaines petites communes presque entièrement rasées, Pointe à Pitre et ses faubourgs abattus et le centre même très endommagé.

Face à cette catastrophe, la Guadeloupe a pu bénéficier de l'entraide remarquable de sa propre population mais, aussi remarquablement, de l'aide de ses voisins de la Martinique, et de plus loin encore : des Etats Unis, du Canada et même de l'Indochine, alors française.

Septembre 1948 ce sont près de 172 personnes qui périrent, puis l'année 1987… et les autres…..1989, HUGO et son cortège de désastres sur les habitations, les infrastructures routières, portuaires, l'agriculture.

Mais cette fois, et depuis lors, grâce aux plans d'alerte et aux progrès techniques de la prévision et de la veille météorologique locale et internationale, plus aucun cyclone ne peut nous prendre par surprise. De surcroît, les normes de construction anticycloniques et antisismiques sont devenues des critères incontournables du moins pour les bâtiments publics et la plupart des maisons individuelles. Par conséquent les vies sont épargnées.

Si les vies sont épargnées, la nature, elle, est toujours en proie aux déchaînements des précipitations diluviennes et aux vents violents. Ainsi, le 17 août 2007, un cyclone de catégorie 4 dénommé DEAN, sans faire de victimes, a ravagé toutes les cultures du secteur de la banane.

Des pluies torrentielles et des vents de plus de 200 km/heure ont mis à terre 80% de la culture bananière en Guadeloupe et en Martinique.

Le chômage technique des ouvriers agricoles de ce secteur est alors inévitable et pour une durée indéterminée. En effet, même après la remise en état des parcelles, une replantation est nécessaire et la récolte suivante, en plus des impératifs des cycles de la culture, reste encore tributaire des conditions climatiques. Se pose à ce moment-là la question du devenir des ouvriers des exploitations bananières et de la manière dont va être gérée cette période d'inactivité « forcée ».

C'est alors que le Délégué Régional Antilles Guyane du FAFSEA, Monsieur René DIGNE, demande que ces personnes se voient proposer d'entrer en formation pendant toute la durée de cette période de chômage technique.

Commence une « course contre la montre » pour organiser ces formations afin d'éviter que l'oisiveté ne s'installe et que de mauvaises habitudes soient prises. Le FAFSEA procède alors aux différentes démarches :

- la rédaction d'un cahier des charges,
- l'élaboration et la diffusion de l'appel d'offres aux organismes de formation,
- le dépouillement des propositions (avec le Conseil Régional),
- la sélection des organismes retenus et leur conventionnement,
- les rencontres avec les institutionnels et les organismes pour la coordination des actions.

LES REPONSES APPORTEES AUX BESOINS DES SALARIES ET DES ENTREPRISES

DES SALARIES MAJORITAIREMENT DE PREMIER NIVEAU DE QUALIFICATION

Faible niveau d'alphabétisation (24 %)

Français Langue Etrangère (44 %)

Remise à niveau (32%)

Les besoins en formation à la maîtrise des savoirs de base de ce public sont très importants. Les ouvriers agricoles de la filière banane sont très souvent d'origine étrangère (haïtienne), peu ou pas lettrés, beaucoup n'ont jamais été ou ont été peu scolarisés.

La représentation qu'ils ont, au départ de la formation, rappelle à certains un système scolaire qui les a, soit ignoré, soit fait beaucoup souffrir. Les attentes sont essentiellement implicites mais existent bien. Les réponses proposées par la pratique ont été bienvenues et bien perçues, avec des explications et des mots adaptés.

DES ENTREPRISES SOUMISES A DES CRITERES DE PRODUCTION DE PLUS EN PLUS STRICTS

Un environnement commercial qui leur impose des pratiques sociales et environnementales respectueuses (Eurepgap / Global gap).

Un environnement législatif et réglementaire qui se durcit en matière d'hygiène et de sécurité au travail (EPI …).

La nécessité d'avoir des ouvriers agricoles polyvalents (champs, hangars, petites réparations).
Une pression des consommateurs qui ira en augmentant sur les risques que font courir les méthodes agricoles actuelles (Chlordécone, et autres …) sur leur santé.

LES CONTRAINTES

LE TIMING

Un calendrier très serré a été imposé. Pour rappel, le cyclone a eu lieu le 17 août 2007.

- 20/09/07 : présentation de la commande à 20 organismes réunis par le FAFSEA. Les structures devaient se prononcer immédiatement sur leur capacité à répondre à la demande.
- 22/09/07 : présentation par le FAFSEA et le Conseil Régional du cahier des charges aux organismes qui se sont positionnés.
- 01/10/07 : début de la formation des ouvriers agricoles, la date est non négociable.
- 01/10/07 à 01/01/08 pour tout l'effectif : 4 mois de conduite des ateliers « savoirs de base », puis après le 01/01/08, une journée supplémentaire de ce module dans les autres ateliers pour les publics FLE ou en situation d'illettrisme.

L'AMPLEUR DE L'OPERATION

- 288 personnes à prendre en charge en même temps ;
- 5 sites géographiques différents à gérer ;
- de gros besoins en logistique, coordination, harmonisation.

LA DUREE

7 mois au total ! ! Soit une mobilisation et une disponibilité considérables de toutes les parties, aussi bien les centres de formation, les formateurs, que les ouvriers.

C'est le temps qu'il fallait pour que les exploitations soient totalement remises en état et que la replantation soit opérationnelle pour assurer la prochaine récolte.

L'HETEROGENEITE DU PUBLIC

Des niveaux d'acquisition des savoirs de base très disparates, ce qui a obligé les praticiens à revoir ensemble et à harmoniser, les outils de repérage et de positionnement.

De même, les outils d'évaluation prévus à l'origine ont dû être réadaptés à ces nouveaux outils de repérage et de positionnement.

In fine, beaucoup de ces contraintes se sont révélées être des atouts et font partie de ce qui peut être considéré aujourd'hui comme : les clés de la réussite de la pratique.

PRESENTATION GENERALE DE LA PRATIQUE

DEAN GUADELOUPE, UNE PRATIQUE REUSSIE

UNE MISE EN ŒUVRE EN 4 ETAPES

« DEAN GUADELOUPE », UNE PRATIQUE REUSSIE

A l'instigation de cette pratique : LE FASEA, et son Délégué Régional Antilles Guyane, Monsieur René DIGNE

Le FAFSEA est un OPCA de la branche agricole chargé de la gestion des fonds de la formation professionnelle de ce secteur. Il s'agit d'une compétence nationale, et en régions, les services sont déconcentrés. La Direction Régionale présente en Guadeloupe gère également la Martinique et la Guyane. Les deux pôles Guadeloupe et Martinique sont les plus importants, la Guyane a en effet très peu de terres cultivées et donc peu d'activités agricoles.

La pratique DEAN est la résultante de l'organisation d'une formation précédente appelée « FNE banane », qui s'est déroulée sur 900 heures et a concerné une quarantaine d'ouvriers agricoles. Le co-financement avait été assuré par l'Europe, l'Etat, le FAFSEA.

Elle n'a pu être menée à bien et avec le succès qui lui a été reconnu, que parce que le « FNE Banane » l'avait précédée, constituant ainsi un laboratoire de bonnes pratiques qui a pu servir de modèle. DEAN a pu être mise en place avec rapidité et efficacité (moins de 2 mois), en revanche le « FNE banane » avait demandé 8 mois d'argumentation et de conviction des propriétaires d'exploitations, de travail d'ingénierie et de coordination entre les différents partenaires. L'expérience de l'un a servie à l'autre.

L'une des premières difficultés rencontrées pour les deux actions a résidé dans le fait que les ouvriers agricoles, travaillant généralement de 7h00 à 13h00, ont pour beaucoup un deuxième « job » (entretien de jardins, bricolage, maçonnerie, peinture, transports de marchandises, etc.). Les cours se déroulant sur des journées complètes, outre la question de la volonté d'aller en formation, de l'assiduité et de la disponibilité nécessaires, ils ont dû faire face à une diminution de leurs revenus, même si leurs salaires (officiels) étaient maintenus.

LA PRATIQUE « DEAN » C'EST :

- DES MOYENS CONSIDERABLES tant sur le plan financier que sur le plan humain.
- UN PARCOURS TYPE sur un volume de 1 050 heures au total.
- DES GROUPES DE NIVEAUX en fonction des situations géographiques des domiciles.
- DES EQUIPES PLURIDISCIPLINAIRES pour un enseignement varié par les 15 structures conventionnées.

- 4 MODULES D'ENSEIGNEMENT qui regroupent 17 thèmes d'enseignement, à savoir :

Développement personnel (443 h)

• Expression /Communication.

• Raisonnement mathématique.

• Culture générale de l'environnement (sorties).

Hygiène et Sécurité (77 h)

• Sauveteur Secouriste du Travail (SST).

• Prévention incendie.

• Prévention des Risques liés à l'Activité Physique et à l'Ergonomie (PRAPE).

• Hygiène / HACCP.

Techniques Agricoles (280 h)

• Mise en valeur d'une parcelle de la friche à la récolte.

• Certificat d'Aptitude à la Conduite des Engins en Sécurité (CACES).

• Electricité générale.

• Mécanique.

Développement Durable (215 h)

• Lutte intégrée.

• Traitement phytosanitaire en sécurité pour l'applicateur et l'environnement.

• Complément « DD ».

UNE ORGANISATION STRICTE AVEC

- Un coordonnateur général.
- Un coordonnateur pédagogique.
- Un coordonnateur filière.
- Une coordonnatrice administrative.

UN BILAN QUANTITATIVEMENT ET QUALITATIVEMENT POSITIF

- Taux de présence > 90%.
- Certains salariés ne sortent pas en pause pour continuer de pratiquer.
- Des salariés demandent les moyens de poursuivre après le dispositif.
- Certains salariés inquiets d'être rappelés sur leurs exploitations avant la fin du terme.
- Des salariés en demande de savoir.

UNE MISE EN ŒUVRE EN 4 ETAPES

Etape 1 : l'accueil, le repérage et le positionnement

Cette première étape a été le point de démarrage et le module clé sur lequel devait reposer tout l'édifice. En effet, de sa pertinence et de sa précision découleraient la composition des groupes, leur répartition par niveaux, les méthodes, les outils de travail et d'évaluation.

A ce sujet, Madame Nadine FRANCOIS, de l'Institut FORE, coordonnatrice et responsable de cette première étape nous rapporte que, bien que connaissant le public des ouvriers agricoles, les formateurs se sont fait surprendre par leur nombre et par l'hétérogénéité de ce public.

Les outils préconisés au départ se sont vite avérés insuffisants, voire inopérants car inadaptés au niveau de certaines personnes.

Il leur a fallu réagir très rapidement puisque le démarrage des autres modules était conditionné à la réalisation de cet accueil - repérage - positionnement. De nouveaux outils ont été créés et adaptés, de même que les instruments d'évaluation qui devaient leur correspondre.

Les contraintes de timing, de nombre de participants, d'hétérogénéité du public, évoqués plus haut, ont obligé les structures, leurs coordonnateurs et praticiens à travailler dans l'urgence mais aussi de manière posée et efficace, ce qui a très certainement contribué à augmenter leur capacité d'adaptation et de réaction.

Etape 2 : la mise en place de l'atelier sur les savoirs de base

Compte tenu, là aussi, de la typologie du public et du nombre de ceux qui ne maîtrisaient pas les savoirs de base, cet atelier a été le plus long (443 heures, soit 4 mois au total).

C'est tout l'effectif, soit 288 personnes, qui a bénéficié de cet atelier sur les savoirs de base de manière obligatoire.

Nonobstant la concentration du public et la mobilisation des intervenants sur cet atelier, les situations des personnes étaient telles que tout le temps prévu au départ au titre du cahier des charges n'a pas suffit.

Afin de répondre à la demande des ouvriers qui voulaient poursuivre les efforts et les progrès réalisés, les référents et praticiens ont dû mettre en place des stratégies de contournement du cahier des charges pour que puissent être ajoutées des heures de « savoirs de base » sous d'autres appellations.

De même, les autres ateliers ont inclus des modules transversaux, faisant appel à l'utilisation des savoirs de base, ce qui permettait de réaliser soit des travaux pratiques, soit des révisions des notions à stabiliser.

Etape 3 : les 4 modules d'enseignement

Répartis sur plusieurs sites et mis en œuvre par plusieurs structures (15 au total), les modules d'enseignement se sont déroulés sur le reste du temps.

Entre chaque étape, des réunions de coordination, de réajustement, de préconisation ont été organisées par et avec les intervenants et coordonnateurs, pour l'harmonisation et la recherche de transversalité.

D'abord de manière spontanée et informelle, puis plus institutionnelle et structurée, ces rencontres ont toujours été l'occasion d'échanges fructueux. Cet espace d'échanges et de mutualisation des pratiques a largement contribué au succès de cette opération sans précédent.

Etape 4 : les évaluations

Elles ont fait l'objet de témoignages individuels des ouvriers, notamment lors de la réunion de bilan de l'opération qui s'est déroulée dans le grand amphithéâtre du Conseil Régional, en présence du Président, Monsieur Victorin LUREL, des élus régionaux, des représentants locaux et nationaux du FAFSEA, des institutions, des financeurs et de toutes les parties prenantes des formations.

La préparation des discours de présentation des ouvriers avait fait l'objet d'un travail individuel sur la communication et l'expression orale, la confiance en soi et le développement personnel (autres axes transversaux des savoirs de base).

Cette partie a été assurée par le GRETA de Basse Terre et plus singulièrement, Madame Betty GUAYROSO, référente et praticienne. Mme GUAYROSO a une formation en psychologie, ce qui explique sa pertinence dans ces domaines.

L'institut IPSOS a, pour sa part, effectué une étude analytique et circonstanciée de toute l'opération.





ANALYSE DE LA PRATIQUE

CONTRIBUTIONS DES STRUCTURES PARTENAIRES

Expériences – Préconisations - Perspectives

CONTRIBUTIONS DES STRUCTURES PARTENAIRES

Les contributions des coordonnateurs et référents ont porté sur :

- l'ingénierie et l'organisation générale de l'action,
- l'analyse des pratiques,
- les documents et outils utilisés,
- la formation et la professionnalisation des formateurs (les praticiens),
- les contenus pédagogiques des différents ateliers mis en œuvre,
- les comptes rendus de positionnement,
- les rapports d'évaluation,
- la contribution au plan de développement et de progrès,
- la composition du « kit outil du praticien ».

L'analyse de la pratique avait pour objectif de trouver ensemble les réponses à la question posée par l'Expert (avec ces différents items) :

En quoi la pratique DEAN GUADELOUPE a-t-elle fait évoluer :

- l'offre de services de votre structure,
- l'organisation de votre structure (redéfinition des rôles ou des fiches de poste par exemple),
- la professionnalisation des praticiens / coordonnateurs / référents,
- les outils et méthodes utilisés,
- la perception de la demande des entreprises et le traitement de ces demandes,
- le rapport entre le centre de formation / l'entreprise / les bénéficiaires,
- les partenariats institutionnels et financiers,
- la définition et le contenu des formations de base,
- les représentations de l'illettrisme et de la formation de base par les entreprises et les publics,
- les moyens et supports pédagogiques utilisés,
- les méthodes pédagogiques.

D'après La STRUCTURATION : EXPERIENCE – PRECONISATIONS – PERSPECTIVES (*Voir synthèse ci-après*).

Nom du Centre	Thèmes choisis	Impacts	Préconisations	Perspectives
FORE	Accueil – Repérage -Positionnement	Importance de cette phase comme socle de construction pour asseoir toute action de formation LCI.	Pour tous les centres impliqués dans la pratique un seul et même type d'outils pour toute cette partie y compris l'évaluation finale.	Grâce à notre intervention sur la coordination générale de l'opération, nous avons acquis un savoir faire que nous pourrons mettre au service d'autres actions de très grande envergure, le cas échant.
GRETA Basse Terre	Définition et contenu des modules savoirs de base dans la pratique DEAN	Nécessité d'évaluer les besoins individuels de chacun pour adapter les contenus des différents modules et le temps nécessaire à l'acquisition et à la stabilisation des savoirs pour tout le groupe.	Ne pas se contenter des modules classiques, mais innover, créer des outils originaux, mettre en avant les éléments concourant au développe- ment personnel : la confiance, l'estime, la maîtrise de soi.	Une plus grande faculté d'adaptation des praticiens. La transversalité entre SDB et modules techniques permettent une polyvalence qui permet de prendre en charge tous les types de publics y compris ceux en difficulté sur les savoirs de base, tout en donnant un sens pratique et concret aux apprentissages en LCI.
EPLEFPA (Lycée agricole)	Les outils, méthodes et moyens pédagogiques. Les rapports entre le centre de formation – les bénéficiaires – les entreprises.	Nécessité d'adapter les outils, méthodes et moyens pour coller au plus près aux niveaux et aux besoins du public. Le climat de confiance est un élément essentiel dans les rapports entre les différents partenaires.	Utilisation préférentielle d'éléments de démonstration concrets, tangibles et accessibles, liés au vécu personnel et professionnel du public, en appui des apports théoriques. Créer dès avant le démarrage des actions les conditions d'une confiance mutuelle entre toutes les parties prenantes.	Les outils, moyens et méthodes créés pour les besoins de la pratique ont été stabilisés. Ils sont régulièrement réinvestis dans de nouvelles actions avec le même succès. L'expérience menée au cours de la pratique a suscité la création d'un futur diplôme agricole spécifique à la culture bananière sur le terroir guadeloupéen.

Nom du Centre	Thèmes choisis	Impacts	Préconisations	Perspectives
ASSOCIATION IDAL	Professionnalisation et spécialisation des praticiens de la lutte contre l'illettrisme.	La formation du public en situation d'illettrisme nécessite un accompagnement particulier et un travail collaboratif avec les autres praticiens particulièrement pour les intervenants qui débutent dans le domaine de la LCI, même pour des formateurs confirmés.	Rechercher la synergie, l'échange d'informations et de bonnes pratiques. Associer et mutualiser ensemble les modules savoirs de base et les modules techniques. Créer du lien au sein de l'équipe éducative.	Possibilité de créer des partenariats professionnels pérennes entre les différents centres de formation. Obtention d'une légitimité reconnue dans le domaine de la lutte contre l'illettrisme. Faire partie des opérateurs efficients, aptes à recevoir des fonds publics pour les interventions d'intérêt général comme la LCI.
APAVE	Passation du CACES (certificat d'aptitude à la conduite d'engins en sécurité) par un public en situation d'illettrisme.	Des adaptations sont nécessaires à la formation et à la passation des tests pour l'obtention du CACES. Sans ces adaptations, les publics qui ne maîtrisent pas les savoirs de base en seraient exclus.	Utilisation de l'oral plutôt que l'écrit. Pratique de reformulation des questions et simplification des réponses. Usage d'une langue de médiation pour les personnes FLE.	Possibilité, à la suite de cette expérience pour la structure, de prendre en charge un public plus large. Extension de la formation au CACES sur d'autres types d'engins que les tracteurs pour les ouvriers agricoles. Le CACES : élément de sécurisation des parcours professionnels.

Une fois les thèmes ainsi répartis en fonction de l'expérience à valoriser par chaque centre, les coordonnateurs / référents ont procédé à la rédaction des textes.

Les intervenants nous racontent .....

Synopsis des expériences

Nadine FRANCOIS, FORE, Coordonnatrice et Responsable de Formation

TITRE : « ACCUEIL - REPERAGE - POSITIONNEMENT : DES FONDATIONS SOLIDES POUR CONSTRUIRE UN PARCOURS EFFICIENT »

Thèmes : L'importance de la phase préalable de l'accueil, du repérage et du positionnement du public, la pertinence des outils de repérage et leurs corollaires pour l'évaluation.

Contenu et points clés : dans toute action de formation, en particulier lorsqu'il s'agit de formation aux savoirs de base avec un public un situation d'illettrisme ou ayant une maîtrise insuffisante de la langue, cette partie est essentielle à la réussite du processus.

Betty GUAYROSO FELICITE, GRETA de la Basse Terre, Formatrice et Référente Illettrisme,

TITRE : « SAVOIRS DE BASE, DE QUOI PARLE-T-ON »

Thèmes : Quelle définition et quel contenu a-t-on donnés aux « savoirs de base » dans la pratique DEAN

Contenu et points clés : Etait-ce suffisant de prodiguer aux ouvriers des cours de français et de mathématiques pour prétendre répondre aux besoins de maîtrise des savoirs de base de ce public en situation d'illettrisme ? Est-ce que quelques heures ont suffit ? Le développement personnel a t-il fait partie des outils qui donnent le goût d'apprendre ? Betty Guayroso Félicité répond à ces questions.

Arnaud LARADE, EPLEFPA, Coordonnateur et Référent Illettrisme

TITRE : « AVEC LA CONFIANCE TOUT S'INVENTE ET TOUT EST ENCORE A REINVENTER…»

Thèmes :

1) les outils, méthodes et moyens pédagogiques ;

2) les rapports entre le centre de formation, les bénéficiaires et l'entreprise.

Contenu et points clés : Quels outils, méthodes, moyens pédagogiques utiliser et comment établir une relation de confiance mutuelle entre le centre de formation, les bénéficiaires et l'entreprise : confiance du centre de formation en l'efficience de ses outils et méthodes, et en la capacité de ses intervenants à gérer et accompagner les salariés ; confiance de l'entreprise dans les capacités du centre à apporter une réponse adaptée non seulement aux salariés mais, et peut être surtout, à l'organisation du travail ; confiance enfin du salarié envers l'entreprise qui se départit un temps de sa ressource humaine mais doit assurer sa réintégration (« *n'est-ce pas une manœuvre pour se débarrasser de nous* »).

Corinne GAL ROBIN, Association IDAL, formatrice

TITRE : « LA LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME, UNE PREMIERE EXPERIENCE DEVENUE PASSION »

Thème : Peut-on s'improviser formateur de publics en situation d'illettrisme ? Quelles ont été les conditions de réussite de cette première expérience dans ce domaine.

Contenu et points clés : s'adapter, adapter les outils, être capable d'impliquer au maximum les ouvriers pour qu'ils n'aient plus seulement le sentiment d'être observateurs mais véritablement acteurs ; permettre une ouverture d'esprit à travers l'étude des affiches, la découverte de certains lieux très lointains … puis recentrer le travail sur la Guadeloupe afin d'être au plus près de l'environnement dans lequel évolue le citoyen ; établir un mouvement de va-et-vient entre ici et ailleurs ; l'importance également du travail de restitution, permettant de rendre compte de ce qui a été compris et retenu ; un travail adapté en fonction des capacités et compétences de chacun. Voilà en résumé ce qui, estime Corinne GAL ROBIN, lui a permis de réussir sa mission.

Sandra BLOSSE SAHAI, APAVE, Coordonnatrice

TITRE : « 50 ANS, OUVRIER AGRICOLE, EN SITUATION D'ILLETTRISME, MAIS « DIPLOME »

Thèmes : La passation du CACES (certificat d'aptitude à la conduite en sécurité) catégorie 8.

Contenu et points clés : Comment tirer partie d'une formation à la passation du CACES pour valoriser le salarié, sécuriser son parcours professionnel en le rendant plus polyvalent au sein de l'exploitation qui l'emploie ou en lui ouvrant d'autres portes, et pour cela comment adapter le mode de passation à des personnes en situation d'illettrisme.

« ACCUEIL - REPERAGE - POSITIONNEMENT : des fondations solides pour construire un parcours efficient »

On ne cessera jamais de répéter à quel point l'accueil, le repérage et le positionnement sont les clés de voûte de toute action de formation et particulièrement la formation aux savoirs de base.

C'est de cette observation / analyse du public que découleront ensuite tous les modules, les méthodes pédagogiques, les objectifs à réaliser, les outils à utiliser, les constitutions et affectations des effectifs par groupes de niveaux pour assurer la cohérence de l'action, la dynamique de groupe, l'émulation générale.

Les éléments suscités sont à eux seuls les premières portes d'entrée vers la réussite de la formation, d'une manière générale.

La pratique DEAN n'a pas fait exception à cette règle, bien au contraire. C'est, d'après Madame Nadine FRANCOIS de l'Institut de Formation FORE, les temps de collaboration consacrés, la réactivité, l'adaptabilité des coordonnateurs, référents et praticiens de cette partie « accueil - repérage - positionnement» qui ont conditionné un démarrage des actions en phase avec les objectifs assignés et la réussite finale de l'ensemble de l'opération.

Nadine FRANCOIS nous raconte

Branle-bas de combat, tout le monde sur le pont

« Nous avons été contactés, avec plusieurs autres organismes de formation, par le FAFSEA pour une réunion d'information afin de nous mobiliser sur la mise en place d'un grand chantier de formation pour les salariés agricoles dont l'appel à projets devait nous être transmis deux jours plus tard.

L'objectif était, comme le précisait l'invitation « de faire le point sur notre capacité à répondre rapidement aux besoins et sur les domaines où nous serions en mesure d'intervenir ». Ça, c'était le mardi 05 septembre à 9h.

Le 07 septembre nous avons reçu l'appel à propositions avec une date de réponse pour le 12 septembre, soit un délai de moins d'une semaine, avec une date de démarrage impérative, prévue pour le 1er octobre.

Le 19 septembre nous avons reçu la confirmation des organismes qui ont été retenus pour les formations dites de «savoirs de base ».

Trois organismes : FORE, GRETA et EPLEFPA ont été sélectionnés pour cette première phase de formation.

Une réunion a été organisée dans la foulée afin de définir les modalités de mise en œuvre à partir du 1er octobre. »

Questions de l'Expert

En quoi la phase « accueil - repérage -positionnement» de la pratique DEAN a-t-elle été un facteur de réussite et dans quels contexte et circonstance s'est-elle déroulée ?

« Cette première semaine était définie comme étant la semaine d'accueil et de repérage initial. En effet, compte tenu de l'effectif total (au départ environ 400 personnes étaient concernées), nous n'avons pas eu trop de ces cinq journées pour réaliser cette analyse préalable du public.

Les seules informations dont nous disposions concernant les salariés étaient qu'il s'agissait de personnes francophones et non francophones et de bas niveaux (ou plus joliment dit de premier niveau de qualification).

Ce ne sont pas moins de quinze intervenants qui ont été mobilisés sur trois sites (deux à Capesterre et un à Vieux-Habitants) par les trois organismes pour cette première semaine.

Cette semaine d'accueil et de repérage avait plusieurs objectifs :

- *Informer le public (sur le déroulement, leur statut pendant la formation, les conditions matérielles, les lieux.....).*
- *"Dédramatiser " la situation et l'acte de formation.*
- *Recueillir des renseignements administratifs nécessaires à la constitution des dossiers.*
- *Faire une évaluation de premier niveau ou repérage pour déterminer qui relève de la remise à niveau, de l'illettrisme, ou du FLE.*
- *Aboutir à la constitution des groupes (au plus tard le jeudi soir pour que les salariés sachent ce qu'ils auront à faire la semaine suivante. »*

Arrêtons-nous sur la semaine de repérage

« Nous avons constitué des équipes quasi similaires sur chacun de sites.

Les équipes étaient constituées de formateurs, psychologues, intervenants techniques en agriculture et environnement.

Le repérage est un temps particulier et important pour la suite de la formation. Nous avons donc organisé la semaine de la façon suivante :

- Jour 1 : accueil des participants, présentation de l'action et du programme de la semaine, réponses aux premières questions, début du repérage,

- Jours 2 et 3 : suite du repérage à partir de « tests » collectifs et d'entretiens individuels,

- Jour 4 : sortie nature sous forme de randonnées : étude du comportement en groupe,

- Jour 5 : constitution des groupes et organisation de la formation à partir du lundi suivant.

Tout au long de la formation, des séances de recueil d'informations ont été organisées afin de constituer les dossiers administratifs relatifs au dispositif mis en œuvre (les employeurs n'étaient pas vraiment disponibles pour faire le nécessaire).

Des séquences de visualisation de films ont été mises en place par petits groupes, suivies de débats sur des thèmes touchant l'environnement et l'agriculture. Ces espaces étaient importants pour plusieurs raisons :

- *occuper les participants pendant que d'autres passaient leur entretien individuel,*
- *favoriser l'échange sur des thèmes ne nécessitant pas d'utiliser les savoirs de base tels que l'écriture et la lecture.*

Il est à noter que les stagiaires étaient, pour certains, craintifs et dans l'attente de voir ce qui allait se passer. En effet, beaucoup d'entre eux n'ont eu que peu d'informations de la part de leur employeur et donc se posaient mille et une questions sur leur situation professionnelle et bien entendu sur leur rémunération.

Il était donc nécessaire de passer par une phase de mise en confiance, en leur expliquant que le dispositif était au contraire mis en place pour les professionnaliser plutôt que de les mettre au chômage technique.

Afin de pouvoir communiquer aux ouvriers la répartition des groupes le jour 5, nous (coordonnateurs des trois organismes), nous sommes réunies afin d'établir les groupes de formations.

Toute la difficulté à ce moment-là, était d'avoir des groupes homogènes en termes de niveaux et d'effectifs puis de les répartir sur les trois sites, en tenant compte de leur de travail initial.

Dès le départ, nous avions proposé puis défini de retenir comme critères d'appréciation les degrés de compétences définies par l'ANLCI et le CIEP (centre international d'études pédagogiques – département langues). Dans le cas qui nous concerne, nous avons constitué des effectifs en regroupant très souvent deux degrés (ex : 2 - 3).

Pour les personnes francophones, plus précisément, nous avons relevé des situations d'illettrisme et de la remise à niveau, nous les avons donc réparties comme suit :

- *situation d'illettrisme niveau 1 - niveau 2 / niveau 3*
- *remise à niveau des savoirs de base niveau 3 – niveau 4*

Pour les personnes non francophones, nous avons répertorié 2 niveaux également : niveau 0 -niveau 1/niveau 2-niveau 3.

Précisons que parmi les non francophones, nous avions des personnes analphabètes. »

Maintenant on se pose, et on s'organise

« Cette première semaine ' de folie' passée, FORE, le CFPPA et le GRETA avaient chacun leur groupe de formations à gérer.

Chez FORE, nous avions cinq groupes sur deux sites, soit une soixantaine de personnes. Afin de coordonner l'action nous avons, en plus du coordonnateur, nommé un référent pédagogique, lui-même intervenant pour encadrer et harmoniser les pratiques de l'équipe d'intervenants missionnés sur ce dispositif.

A côté de l'organisation interne, étaient programmées des rencontres entres les coordonnateurs des trois centres de formation pour la gestion globale des plannings, des pratiques et des difficultés rencontrées. »

A bon ouvrier, bons outils

« Pour faciliter et harmoniser les interventions du repérage, le centre FORE a proposé que soit utilisé par tous les praticiens un seul et même mode opératoire pour tous les stagiaires :

- *une fiche d'accueil,*
- *des fiches « tests ».*

Bien sûr, certains outils n'étaient destinés qu'aux personnes francophones (ex : fiche calcul).

Une formation de l'ensemble des formateurs intervenant sur le repérage a été mise en place et assurée par notre référent pédagogique. L'objectif principal était que la passation et l'interprétation des tests soient les plus précises possibles. Ces données ont été fondamentales pour la mise en place des groupes définitifs.

Nous avons eu beaucoup de chance. En effet, les effectifs à l'issue du positionnement nous ont permis de mettre en place les groupes, tenant compte des paramètres de lieux, sans difficultés majeurs.

Bien sûr, j'ai aussi souvenir qu'au cours de la première semaine de formation, nous avons procédé à deux ajustements (changement de groupe par rapport au niveau). »

La place du positionnement

« Malgré l'organisation interne mise en place chez FORE, certains formateurs qui avaient participé à la semaine de repérage ont omis d'effectuer le positionnement de leur effectif au début de la formation.

En effet, il y a toujours un risque d'amalgame entre la notion de « repérage » et celle de « positionnement », d'autant plus que, contrairement aux dispositifs classiques de lutte contre l'illettrisme, ces deux étapes étaient de la responsabilité de l'organisme de formation.

Les réunions pédagogiques animées par le référent ont permis de rectifier le tir. En effet, le positionnement est fondamental dans l'apprentissage. Ce positionnement initial sert de base dans le suivi du parcours de l'apprenant. Il a été réalisé deux semaines après le démarrage de la formation mais est resté pertinent.

Ces réunions pédagogiques ont été organisées tout au long du cycle. L'objectif était multiple :

- *permettre aux intervenants d'un même groupe de se connaître et de travailler ensemble sur l'apprentissage développé ;*
- *préparer les évaluations du positionnement initial, mais également les évaluations intermédiaires et finales ;*
- *permettre aux différents formateurs d'échanger sur leurs groupes respectifs, leurs propres pratiques, les difficultés rencontrées ;*
- *déterminer la trame générale du bilan final et renseigner une fiche par stagiaire ;*
- *former les intervenants à l'utilisation de certains outils.*

Questions de l'Expert :

En quoi la pratique DEAN a-t-elle fait évoluer vos propres pratiques et celles de vos partenaires ? Et quelles seraient vos préconisations pour d'autres actions de ce type ?

« La réussite de ce projet réside en grande partie dans le travail collaboratif qui a été instauré entre les centres mais surtout entre le GRETA, le CFFPA et FORE. Cela a été un véritable atout dans la cohérence pédagogique et organisationnelle qui a été mise en place.

Autre point très important : l'effort fourni dans le traitement financier tout au long de l'action, contribuant ainsi aux bonnes conditions de travail de toute une équipe.

Il est vrai que nous avions, au centre FORE, eu l'occasion de réaliser des formations demandant de fortes mobilisations mais cette expérience reste particulière et porteuse de richesses humaines, organisationnelles et structurelles.

Coordonner avec mes deux autres confrères un tel dispositif a été une première et, je doute, compte tenu de la taille de nos structures que nous eussions pu l'un ou l'autre, mener seul une telle action.

Il était nécessaire d'avoir une organisation dans l'organisation générale. Pour moi, c'est l'une des clés de la réussite de notre mission.

En résumé, je dirais que le succès d'une telle action tient :

- *au niveau du dispositif : à un travail en équipe avec un coordonnateur général ;*
- *en interne : à un travail en équipe avec un coordonnateur et un référent pédagogique ;*
- *une grande capacité à s'adapter ;*
- *un coordinateur terrain qui connaissait bien le secteur et apportait des informations utiles aux formateurs ; canalisait les stagiaires par sa connaissance du public ;*
- *la permanence de la relation avec le commanditaire ;*
- *la répartition des actions sur 3 sites géographiquement étudiés (logistique oblige) ;*
- *une parfaite fluidité du financement tout au long de l'action ;*
- *une organisation qui tenait compte de la journée type de l'ouvrier agricole.*

La principale difficulté :

- *la gestion du temps : tout s'est fait très vite.*

Mes conseils et préconisations :

- *harmoniser les pratiques par des rencontres entre formateurs tous organismes confondus (malgré la difficulté toutefois à mobiliser tout le monde en même temps) ;*
- *Former et informer les formateurs sur le(s) secteur(s) d'activités concerné(s) pour favoriser des pratiques proches de la réalité professionnelle des stagiaires ».*

CONCLUSIONS DE L'EXPERT

Le récit de Nadine FRANCOIS conforte, s'il en était encore besoin, l'importance d'une analyse préalable aussi précise que possible du public :

- de son niveau initial de connaissances ;
- de sa pratique de la langue française ;
- de ses capacités cognitives ;
- de sa situation personnelle et professionnelle.

MAIS EGALEMENT

- de ses attentes ;
- de l'état psychologique dans lequel il se trouve à ce moment-là de son parcours ;
- de ses ambitions ou de ses craintes pour l'avenir ;
- de sa situation financière.

Dernière question : Quelles sont les perspectives pour l'avenir ?

> *« Notre intervention dans la coordination générale de toute l'opération nous confère aujourd'hui, à mes collègues et moi-même ainsi qu'à notre structure, une légitimité qui nous rend aptes à participer, voire manager, une autre action de très grande envergure, si le cas se présentait. Nous avons pris grâce à DEAN une nouvelle dimension non seulement dans le volume d'activités mais surtout dans les actions de lutte contre l'illettrisme et l'acquisition des savoirs de base pour des publics de faible niveau de qualification, et ils sont nombreux… ».*

Betty GUAYROSO FELICITE est licenciée en psychologie. Elle intervient au sein du GRETA depuis 2001 au niveau de l'Atelier de Formation de Base sur les axes : outils cognitifs, redynamisation et développement personnel.

En Octobre 2007, le GRETA de la Basse-Terre a souhaité la positionner sur le dispositif « DEAN » en développement personnel / redynamisation pour une intervention d'une durée de 90 heures.

Question de l'Expert :

Quelle est votre définition des savoirs de base et quel contenu leur avez-vous accordé dans le cadre de l'opération DEAN GUADELOUPE ?

« Par savoirs de base, j'entends l'ensemble des savoirs nécessaires en termes de connaissances, de savoir-faire et de savoir-être.

Mais cela peut être défini comme ***l'ensemble des compétences*** *permettant dans différents contextes (familial, professionnel, culturel) de communiquer avec autrui par le langage oral ou écrit ; d'utiliser les outils mathématiques, de se repérer dans l'espace et dans le temps, d'apprendre à apprendre.*

Nous avons adossé notre stratégie aux travaux menés par l'ANLCI qui ont répertorié quatre degrés de compétences de base permettant de baliser la progression vers la maîtrise de ces compétences. Nous les avons utilisés pour élaborer les parcours de formations individualisés et permettre l'évaluation des apprenants.

Degré 1 *: Repères structurants*

Degré 2 : *Compétences fonctionnelles pour la vie courante*

Degré 3 *: Compétences renforçant l'autonomie pour agir dans la société*

L'acquisition progressive de ces niveaux de compétences permet de faire évoluer les personnes en situation d'illettrisme vers un épanouissement personnel, une citoyenneté active, une intégration sociale et culturelle et une insertion professionnelle.

Les domaines de compétences

Le processus de formation dans l'Atelier de Formation de Base s'est effectué autour de quatre grands domaines de compétences :

- ***Les compétences langagières****, qui regroupent les compétences relatives à l'utilisation, en situation, de la langue (française en l'occurrence) pour accomplir des tâches déterminées ; la communication orale, la lecture et l'écriture.*

- ***Les compétences mathématiques*** *qui regroupent le calcul des quantités et des grandeurs ainsi que la résolution de problèmes sur ces notions : compter, calculer et mesurer.*

- ***Les compétences cognitives*** *qui regroupent le repérage dans l'espace et dans le temps, le raisonnement logique, la capacité à apprendre, ainsi que les aptitudes d'organisation et de mémorisation.*

- ***Les compétences*** *que nous avons intitulées « **émergentes** » qui regroupent celles qui semblent être de plus en plus importantes pour réussir son insertion socioprofessionnelle : la résolution de problèmes, la coopération avec autrui, l'autonomie, les technologies de l'information, les langues étrangères et les aptitudes sociales.*

Le développement de ces compétences est étroitement relié à la mobilisation d'aptitudes telles que la motivation, l'engagement, la confiance en soi, l'ouverture aux autres et l'autonomie. Ce sont des leviers essentiels, constitutifs de l'identité, du bien- être et de la capacité à agir. »

Quel a été votre vécu dans la pratique DEAN et quelle expérience en tirez-vous ?

« Pour ma part, DEAN fut une expérience très enrichissante.

C'était la première fois que j'intervenais dans la formation d'ouvriers agricoles et, de plus, il nous fallait tous travailler dans l'urgence.

J'ai découvert des personnes qui étaient en souffrance par rapport à leur situation professionnelle du moment, et de surcroît, étaient loin de la maîtrise des savoirs de base.

Même si les heures étaient comptées au cours de cette véritable 'course contre la montre', j'ai voulu prendre le temps qu'il fallait pour préparer les personnes à ce qui les attendait et dont elles ignoraient tout (ou presque) au départ.

Par conséquent, dans un premier temps, il m'a fallu les valoriser et mettre en place des stratégies pour les stimuler.

Par la suite, j'ai énormément travaillé avec eux sur l'estime de soi et la mémorisation.

Avant d'essayer de leur faire intégrer (voire ingérer) les savoirs, il fallait leur donner les outils pour apprendre, pour faciliter l'intégration des savoirs : les capacités instrumentales dont chacun doit disposer pour réussir à apprendre.

Qu'ai-je constaté ?

Les apprenants évoluaient mieux et avaient envie d'apprendre. Leur attention et leur concentration étaient plus soutenues par rapport à d'autres stagiaires positionnés sur d'autres types de formation continue.

Nous avons pu conclure que le développement personnel et la stimulation des outils cognitifs avaient une influence considérable et devaient être considérés comme un parcours préalable pour une acquisition efficace des savoirs de base. »

S'il devait y avoir une nouvelle opération DEAN, quelles seraient vos préconisations ?

« Au départ, un certain volume d'heures avait été établi mais ces heures se sont révélées nettement insuffisantes pour permettre les apprentissages des savoirs de base.

Les maîtres d'ouvrage ont très certainement sous-estimé le niveau de difficulté des ouvriers agricoles et ont surestimé leur capacité d'intégration des savoirs.

Il nous a fallu innover pour accélérer les apprentissages et permettre aux apprenants de progresser aussi rapidement que possible.

Cependant, force a été de constater, à la fin de la période définie au départ par le cahier des charges pour le module savoirs de base, que « le compte n'y était pas ».

Pour ne pas démobiliser les stagiaires et pour éviter qu'ils perdent leurs premiers acquis en arrêtant trop tôt le module « savoirs de base », nous avons décidé de prolonger ces formations en leur donnant une autre appellation.

Nous avons également insisté pour que des approches transversales soient mises en œuvre avec les autres modules afin que soient incluses des séances liées directement ou indirectement à la production de lecture, de petits textes écrits, à des opérations de calcul ou de comptage.

Je préconiserais également d'inclure de manière obligatoire un module sur le « développement personnel » et des séquences sur « l'acquisition, le développement et la mobilisation des outils cognitifs » pour faciliter et amorcer les apprentissages sur les savoirs de base. »

Vous êtes formatrice confirmée et expérimentée, votre intervention dans la pratique DEAN a-t-elle contribué, néanmoins, à vous ouvrir de nouvelles perspectives professionnelles ?

« C'est certain. Mon public de prédilection pour les formations que j'avais l'habitude de mettre en œuvre était plus spécifiquement des personnes de niveau BAC et +.

Le public de premier niveau de qualification qui composait l'effectif de la formation DEAN a été pour moi une découverte. J'ai dû m'y adapter très rapidement pour rester efficace dans mes prestations.

J'ai dû effectuer de nombreux « aller – retour » entre mes pratiques, méthodes, outils habituels et les aménagements, les reformulations, les adaptations rendues nécessaires pour « coller » au plus près avec les besoins, les attentes et les capacités cognitives de ce nouveau public. Certains avaient même des difficultés d'orientation dans l'espace et dans le temps.

Je pense avoir ainsi acquis une certaine forme de polyvalence. De plus, les échanges et les participations transversales qui ont eu lieu entre les différents praticiens m'ont permis d'élargir le champ de mes compétences en matière de modules techniques comme par exemple :

- *les techniques agricoles,*
- *le développement durable,*
- *la prévention des risques,*
- *l'hygiène et la sécurité au travail.*

Sans être devenue une spécialiste de ces modules (il ne faut rien exagérer), je peux désormais m'appuyer sur ces séquences pour y adosser des ateliers de savoirs de base et leur donner un sens pratique et pragmatique, ce qui est recherché dans toutes formations, en particulier avec le public en situation d'illettrisme.

Le GRETA de Basse Terre, pour lequel j'interviens, a trouvé également dans sa participation à la pratique DEAN une valorisation de ses prestations et une plus grande professionnalisation de ces autres intervenants. »

Une conclusion en quelques mots ?

« Je dirais simplement que le démarrage de toute cette affaire a été extrêmement difficile, pour les raisons évoquées plus haut, mais une fois la dynamique lancée « la mayonnaise a pris » et in fine, la satisfaction et la fierté des ouvriers agricoles se lisaient sur leurs visages lors de la grande réunion de restitution dans l'hémicycle du Conseil Régional, devant un parterre de personnalités.

Et là, nous avons tous compris pourquoi nous devions à tout prix réussir et nous avons reçu la récompense humaine de nos efforts. Ce sont des images que je n'oublierai jamais…. ».

Arnaud LARADE, Coordonnateur Pédagogique, EPLEFPA (Lycée Agricole de Baie Mahault)

« AVEC LA CONFIANCE, TOUT S'INVENTE ET TOUT EST ENCORE A REINVENTER… »

Arnaud LARADE est diplômé de l'ISTOM (Institut Supérieur Technique d'Outre Mer) en qualité d'Ingénieur Agronome, spécialisé en développement rural pour les pays tropicaux depuis 1996.

Après un impressionnant parcours professionnel qui l'a conduit, entre autres :

- au Parc National de Guadeloupe en tant que chargé d'études de la mission développement durable, puis chef du service plan de développement durable,
- à l'Office National des Forêts en tant que chargé d'études sur les espaces forestiers,
- au futur Parc National de la Guyane pour participer au conseil et à l'ingénierie du projet de sa création…

Il est aujourd'hui responsable de la pédagogie et de l'ingénierie pédagogique et financière du Centre de Formation Professionnelle et de Promotion Agricole (CFPPA) de la Basse Terre.

Il a été le Coordonnateur pédagogique et logistique du dispositif « DEAN ».

Question de l'expert :

En quoi la pratique DEAN a-t-elle fait évoluer les outils, les moyens, les méthodes pédagogiques pour vous et votre structure ?

Arnaud nous raconte, petit retour en arrière

« En 1999-2000, à l'époque de ma mission auprès du Parc National de Guadeloupe, je me suis porté volontaire pour une activité un peu particulière.

Comme tous les parcs nationaux de France, celui de la Guadeloupe a des droits de police de la nature, mais s'est également vu imposer des devoirs envers la population et notamment celui d'initier un développement culturel, social et économique durable dans un périmètre défini autour de ses frontières.

A ce titre, en tant qu'agent de développement, j'intervenais le mercredi après-midi au collège de Pointe Noire (une petite commune en zone rurale de la côte sous le vent en Basse Terre). Le thème était « les enjeux du développement durable ».

A cette époque et dans cette zone, nous faisions figure de « pionniers », voire « d'extraterrestres », les gens n'étaient ni informés ni conscients de cette problématique, mais c'était l'occasion, via la jeunesse de cette commune, de faire passer le message à la population adulte.

Fort de mes années d'études et de mon expérience dans le domaine, j'ai appliqué une pédagogique très académique avec des livres de cours, des exercices et des cahiers. La méthode n'était pas totalement satisfaisante, si des choses passaient, un grand nombre de points restaient trop conceptuels.

Suite à cette première expérience, j'ai été sollicité par le rectorat de la Guadeloupe pour intervenir au collège de Bouillante en tant que partenaire des professeurs de français et d'histoire - géographie. Partant du constat de la dernière expérience, nous avons eu l'idée de transporter les jeunes hors les murs et de bâtir, construire, édifier, expérimenter tout ce qui pouvait contribuer à rendre tangible toutes les notions que j'essaierai de leur inculquer sur l'énergie renouvelable, l'eau et sa gestion, la protection contre la contamination des sols, la protection des espèces animales, la biodiversité, etc.

Nous avons commencé, par exemple, par construire ensemble une cabane de jardin avec toit et gouttières pour aborder la récupération et l'utilisation des eaux pluviales.

Nous avons fait des plantations, observé sur le terrain les espèces animales, fait collecter aux élèves les déchets organiques de leurs foyers pour les ramener dans le composteur du collège.

Et c'était gagné !!! Il fallait donc que nos travaux soient ***LUDIQUES, VÉCUS, ILLUSTRÉS****. Ce rendez-vous du mercredi après-midi était désormais attendu avec impatience par les jeunes.*

C'était aussi l'occasion (pour le formateur que j'étais, on chasse difficilement le naturel) de constater qu'il était possible à partir de cette situation d'inclure quelques notions de savoirs académiques (lire et comprendre de la documentation, rédiger des fiches de suivi des opérations, compter et calculer des surfaces, des dosages de produits, utiliser les notions de géométrie pour nos constructions et les délimitations d'espaces etc.) »

Pour en revenir à DEAN

« Cette expérience m'est restée en mémoire, et c'est tout naturellement que, lorsqu'on m'a proposé la mission de coordination pédagogique et logistique de la pratique DEAN, et la co-construction d'un module sur le développement durable, j'ai remobilisé les outils, moyens et méthodes que j'avais expérimentés huit années auparavant avec mes collégiens.

Le public était très différent me direz-vous, certes, mais avec des similitudes psychologiques :

- *le refus de « l'image de l'école »,*
- *le besoin de voir, de manipuler, de créer pour comprendre,*

- *le goût de se trouver à l'extérieur, en pleine nature,*
- *la nécessité de donner du sens à ce que l'on fait, pourquoi on le fait, à quoi ça sert,*
- *la création d'un climat de confiance et de convivialité entre le formateur (animateur) et les apprenants.*

En adoptant d'emblée la même stratégie pédagogique avec les mêmes méthodes, nous ne risquions pas de beaucoup nous tromper : ***du LUDIQUE, du VÉCU, de l'ILLUSTRÉ****, et nous avons gagné un temps précieux, le temps était ce que nous avions le moins au démarrage. »*

Arnaud utilise beaucoup son vécu personnel pour enrichir ses missions professionnelles

« Je suis l'heureux papa d'une petite Mahiné âgée de 5 ans. En bon père de famille attentionné et attentif, je lui lis des livres. Mais en professionnel averti, citoyen consciencieux, je lui parle souvent du respect de l'environnement, de la protection de la nature, de la préservation des espèces animales et végétales, enfin toutes ces choses qui ne font pas forcément rêver les petites filles, mais sont utiles à leur éducation.

Pour allier éducation et conscience citoyenne, j'ai décidé d'acheter un livre pour enfant sur le développement durable et ses enjeux intitulé « protège la terre » que j'entrepris de lire à ma fille.

Au fil de ma lecture, je découvre à quel point ce livre est agréable à consulter, non rébarbatif, très pédagogique et facile d'accès même pour une enfant de cet âge. Chacun des thèmes est abordé en double page pour un confort de lecture maximum, avec des illustrations, photos d'enfants en situation, de paysages. Les textes légendes sont clairs, bien espacés, le langage est accessible bien que les terminologies soient extrêmement précises.

J'ai tout de suite pensé qu'un outil de cette sorte serait de nature à aider les ouvriers agricoles en situation d'illettrisme pour la compréhension de la notion de développement durable et en peu de temps.

Il serait idéal, par exemple, pour des séances de débriefing après une sortie de terrain sur le thème de l'eau et de la protection des sols. Je l'ai utilisé avec succès auprès d'un large public.

L'utilisation de livres pour enfants en direction de publics adultes est toutefois à aborder avec infiniment de précautions. En effet, il serait totalement contre-productif, voire totalement nocif, que les personnes se sentent infantilisées avec de tels ouvrages. Là encore, c'est la relation de confiance qui doit s'établir entre le formateur

et les apprenants qui parviendra à lever ce possible sentiment d'infériorité et de frustration que pourraient ressentir les personnes en difficulté.

Mon intervention au cœur de l'expérience DEAN a permis de faire évoluer les méthodes, les moyens et les outils pédagogiques de ma structure, de concepts statiques vers des pratiques qui permettent de faire vivre les connaissances de manière factuelle, constatée, tangible.

Le contact de ce public, en si grand nombre à la fois (288 personnes en même temps) avec sa typologie particulière m'a donc obligé à réinterroger mes propres pratiques pédagogiques, mais en même temps m'a conforté dans les choix que j'avais fait à savoir :

- *organiser un maximum d'activités dehors,*
- *faire appel aux compétences sensorielles,*
- *ne pas hésiter à utiliser des outils pour enfant (9-12 ans) mais sans trop le dire,*
- *faire alterner systématiquement théorie et pratique sur le terrain.*

C'est désormais pour notre structure une règle de conduite, une règle d'or. »

En quoi la pratique DEAN a-t-elle fait évoluer les rapports entre le centre de formation, les salariés et l'entreprise ?

Ainsi que nous l'indiquions en synopsis :

Le maître-mot de la qualité des rapports entre le centre de formation, les bénéficiaires et l'entreprise est la confiance mutuelle :

- confiance de l'entreprise dans les capacités du centre à apporter une réponse adaptée non seulement aux salariés mais, et peut être surtout, à l'organisation et à la qualité du travail dans l'entreprise;
- confiance du salarié envers l'entreprise qui se départit un temps de sa ressource humaine et doit assurer sa réintégration (« *n'est-ce pas une manœuvre pour se débarrasser de nous* ») ;
- confiance enfin du centre de formation en l'efficience de ses outils et méthodes, et en la capacité de ses intervenants à gérer et accompagner ces salariés, souvent en crainte, lorsque ce n'est pas en souffrance tue.

Arnaud nous explique

« Historiquement, les responsables d'exploitations agricoles, pour leurs besoins en formation, s'adressaient directement au FAFSEA, l'OPCA du domaine agricole.

C'est Monsieur René DIGNE, Directeur Régional et sa collaboratrice, Madame Danielle NAYARD, responsable de la formation, qui répondaient tout aussi

directement aux demandes des entreprises. Nous, centres de formation, étions contactés en tant que prestataires une fois que les démarches de passation de commande étaient finalisées par le FAFSEA.

Les entreprises avaient toujours procédé ainsi puisque les responsables connaissaient parfaitement bien les membres du FAFSEA. En effet, ils interviennent beaucoup en visites physiques dans les exploitations et un climat de confiance s'était naturellement noué entre eux et les exploitants.

La pratique DEAN a un peu changé la donne.

Compte tenu :

- *de l'ampleur de l'opération (288 bénéficiaires),*
- *de la durée de la formation (8 mois),*
- *de l'implication de chaque praticien dans les groupes de travail (15 structures),*
- *du temps passé avec les salariés (journées complètes y compris la prise des repas),*
- *des retours de suivi et de bilan des centres de formation aux chefs d'entreprises,*

Des relations directes (et de bonne qualité) se sont nouées entre les uns et les autres.

Les responsables d'exploitation et les salariés ont pu avoir une perception différente, plus précise, des centres de formation et de leur mode de fonctionnement. Les centres de formation ont démontré leur capacité à s'adapter aux contextes, aux situations et aux personnes, à faire dans l'urgence, dans le volume, dans le résultat. Les salariés ont pu adresser des demandes, poser des questions directement aux praticiens, aux coordonnateurs et référents des centres de formation. Les chefs d'entreprises ont admis qu'ils pouvaient eux aussi s'adresser directement aux centres »

Pour l 'exemple

« Un soir, je reçois à 19h00, un appel téléphonique d'un exploitant agricole me disant qu'il venait d'avoir un audit pour le Global Gap, et qu'il s'était aperçu à cette occasion que l'un de ses ouvriers n'y était pas formé. Il m'a demandé si je pouvais en 28 jours former cet ouvrier.

Une telle demande n'aurait jamais été faite directement si le fameux climat de confiance ne s'était instauré à l'occasion de la pratique DEAN. L'exploitant aurait, comme à son habitude, pris attache avec le FAFSEA pour régler le problème.

Je veux croire que ce n'était pas uniquement parce qu'il était très ennuyé et pressé par le temps…. ».

Quelles nouvelles perspectives la pratique DEAN a-t-elle ouvertes à votre structure ?

« Nous travaillons actuellement à la création d'un SIL (spécialisation d'initiative locale) pour la banane.

Il s'agit d'une formation spécialisée, sanctionnée par un diplôme spécifique à la banane et aux enjeux locaux, délivré par le Ministère de l'Agriculture.

Partant de l'expérimentation DEAN, nous appliquerons les mêmes méthodes, utiliserons les mêmes outils et moyens pédagogiques. Nous y inclurons bien évidemment un module « développement durable » pour la sensibilisation des stagiaires à la problématique de la protection de l'environnement et à l'ouverture au monde (sans oublier les apports transversaux à la formation ou à la remise à niveau des savoirs de base).

Ce module « développement durable », je le rappelle, avait été spécialement créé pour DEAN par nos soins. »

Dernière question de l'expert à Arnaud

Pensez-vous que la pratique DEAN, telle qu'elle s'est déroulée, soit réellement modélisable, transférable et reproductible dans d'autres régions de France (non tropicales) ?

« Bien entendu, ce qui est important n'est pas tant le domaine agricole de la banane, mais c'est :

- *la mobilisation de tous les acteurs,*
- *la qualité des intervenants,*
- *la prise en charge du financement total,*
- *la coordination de l'ensemble du dispositif,*
- *les outils, méthodes et moyens utilisés,*
- *l'analyse, la connaissance et la compréhension des situations et des besoins du public,*
- *la mise en perspective de l'offre de formation avec les besoins de l'entreprise et ses enjeux économiques…*

D'ailleurs, le SIL (Spécialisation d'Initiative Locale) est un dispositif national qui existe déjà dans des régions comme la Bretagne par exemple.

La condition de sa mise en place est l'expertise du centre de formation dans le domaine professionnel agricole choisi et l'adaptation de cette formation aux enjeux du territoire propre, du terroir »

Question de l'Expert :

Qu'est-ce que l'association IDAL ?

Réponse de Corinne GAL-ROBIN

« *Créée en mars 2001 l'association IDAL (Ingénierie & Développement Associatif Local) dont le siège social est à Vieux Habitants, petite commune rurale de la Côte Sous le Vent, a pour objet de favoriser sur l'ensemble de l'archipel guadeloupéen, le développement local, l'insertion sociale et professionnelle des personnes par la formation, le conseil et le suivi des projets et des opérations.*

Ses objectifs secondaires sont de :

- *dispenser des formations destinées aux élus et responsables associatifs ainsi qu'aux personnes en rupture sociale et professionnelle ;*
- *proposer les techniques de l'ingénierie sociale pour une aide à la conception et la promotion des projets ;*
- *assurer le soutien à la gestion administrative, financière, du personnel, de l'environnement et du patrimoine, pour une pérennité des actions sociales, d'insertion et de développement local.*

Pour ce faire, elle agit auprès de toute structure éducative, scolaire et extrascolaire, de formation, associative ou commerciale.

Les formations dispensées sont de plusieurs types :

⇒ *Comptabilité Gestion*

- *Formation du personnel ANPE*
- *Formation des propriétaires de gîtes*
- *Formation au secrétariat*

⇒ *Animation socioculturelle*

- *Formation qualifiante en animation*

⇒ *Expression & communication*

- *Formations d'agriculteurs - CFPPA de la Basse-Terre (Formations qualifiantes, diplômantes)*

⇒ *Accompagnement social*

- *Stages d'insertion jeunes et adultes*
- *Jeunes en devenir*

⇒ *Orientation et projet professionnel*

- *Objectif Emploi en Groupe et O E Individualisé*
- *Objectif Projet Groupe et O P Individualisé -*
- *Stage Préparatoire à l'Installation des exploitants agricoles*
- *Ateliers d'insertion ANPE*

⇒ *Remise à niveau et illettrisme*

- *Stages d'insertion sociale et professionnelle - CFPPA de la Basse Terre*
- *Préparation à la sortie - Centre pénitentiaire Basse Terre*

⇒ *Soutien aux associations*

- *Gestion,*
- *organisation,*
- *formation des élus associatifs.»*

Quel a été le rôle de l'association dans la pratique DEAN ?

« L'association IDAL a eu l'occasion, par le passé d'approcher, d'aborder et de travailler dans le domaine de l'alphabétisation et a été sollicitée pour participer au dispositif DEAN.

C'est ainsi qu'avec l'une de mes collègues nous sommes intervenues au CFPPA de Vieux-Habitants durant les deux phases de déroulement.

Cette intervention revêt un caractère particulier pour ma part car c'était ma toute première expérience dans le domaine de la formation pour adultes.

J'ai été confrontée à deux difficultés au départ :

- *Il m'a fallu me familiariser avec un public inconnu, ce qui a impliqué beaucoup d'échanges avec ma collègue, beaucoup de conseils…*
- *Il s'agissait de personnes qui n'avaient pas forcément choisi d'être là, et par conséquent montraient beaucoup de réticences, voire quelques réactions de tensions au départ de l'action.*

Une 1ère partie : deux modules sur les savoirs de base, français et mathématiques.

Cette première phase consistait en sessions d'interventions sur les modules français et mathématiques. Le niveau global était celui du CAP - BEP pour la plupart des personnes composant notre groupe.

- *Le travail sur les personnes :*

Nous avons dû réaliser un gros travail de mise en confiance avant de pouvoir réellement démarrer la formation.

Il s'agissait d'instaurer au fur et à mesure une dynamique de groupe facilitant par la suite le bon déroulement des séances.

Le rythme de nos interventions a été longuement discuté entre ma collègue et moi. Nous avons finalement choisi d'intervenir chacune tous les jours, à raison de 3 heures, et non de bloquer des matinées entières pour chacun des deux modules, ceci afin de proposer quelque chose de diversifié et de dynamique.

Nous avons également fait le choix de nous concentrer chacune sur une matière (français pour ma collègue et mathématiques pour moi), plutôt que de faire les deux.

Même si nous avons les deux compétences, cela nous a semblé plus cohérent et plus stabilisant pour les apprenants qu'une seule et même intervenante soit associée à une seule et même matière.

- *La pédagogie appliquée :*

Concernant nos orientations pédagogiques, nous nous sommes fortement imprégnées des programmes de l'Education Nationale, et des documents de travail édités entre autres par Nathan, Magnard, Bordas que nous avons adaptés en fonction des besoins de chacun et de la demande générale afin de répondre aux objectifs qui nous avaient été fixés.

Ma collègue s'est beaucoup servie des fiches natures éditées par le Parc National, pour travailler la partie français, rendant ainsi accessible certaines notions étudiées grâce à la proximité des thèmes travaillés.

Je rejoins Arnaud LARADE lorsqu'il dit que nous avons souvent travaillé avec des supports pour « enfants », et que l'objectif ne résidait pas en une simple réplique de ces derniers, mais d'un véritable travail de « création » afin de pouvoir se les approprier, les adapter, pour qu'ils puissent être utilisables avec une population adulte.

Presque chaque jour, mais surtout au démarrage de l'action, il nous fallait faire la démonstration que la maîtrise des savoirs de base est d'un intérêt certain pour chacun d'entre nous, et combien elle revêt d'importance dans le quotidien, tant sur le plan professionnel que personnel.

Arriver à cette prise de conscience et la maintenir effective aura été un atout majeur tout au long du déroulement de l'action.

2ème partie : des modules professionnels et techniques

Il s'agissait d'une nouvelle intervention de notre part pour les ateliers de développement durable

- *Les personnes :*

Nous retrouvant cette fois-ci avec des groupes de niveau inférieur à ceux que nous avions dans la première partie (alphabétisation, illettrisme), des supports visuels et oraux ont été privilégiés.

Nous avons pu noter l'importance une nouvelle fois des interactions et des échanges.

- *Les aspects pédagogiques :*

Ce travail s'est articulé autour des fiches pédagogiques éditées par l'Education Nationale complétant les 21 affiches (photos) de Yann Arthus Bertrand. Ouvrages : DOKEO, protéger la terre, NATHAN.

- *S'adapter, adapter les outils, être capable d'impliquer au maximum les personnes pour qu'elles n'aient plus seulement le sentiment d'être observateurs mais véritablement acteurs,*
- *permettre une ouverture d'esprit à travers l'étude des affiches, la découverte de certains lieux très lointains puis recentrer le travail sur la Guadeloupe afin d'être au plus près de l'environnement dans lequel évolue le citoyen,*
- *établir un mouvement de va-et-vient entre ici et ailleurs,*
- *l'importance également du travail de restitution, permettant de rendre compte de ce qui a été compris et retenu,*
- *un travail adapté en fonction des capacités et compétences de chacun.*

Voilà en résumé ce qui, j'estime, nous a permis de réussir notre mission ».

Quelles conclusions tirez-vous de cette aventure et quelles sont les nouvelles perspectives pour vous-même et pour l'association IDAL ?

« On pourrait presque dire que pour l'association IDAL, et pour moi même, il y a un avant et un après DEAN.

Je m'en explique :

Une expérience de base antérieure, avec les formateurs présents à l'époque, avait certes permis à l'association de s'inscrire dans le domaine de l'alphabétisation.

C'est sans doute ce qui a conduit IDAL à accepter d'intervenir au sein du dispositif DEAN. Cette première expérience a été un sésame pour faire partie des 15 structures identifiées et labellisées par le FAFSEA pour faire partie de l'équipe, « de la sélection DEAN ».

Cependant, je reste persuadée que cette expérience DEAN, des plus intéressantes, a mobilisé encore davantage l'intérêt suscité par ce type de public au sein de l'association et parmi les formateurs.

DEAN aura permis de donner encore plus de consistance à IDAL en permettant à d'autres formateurs, comme moi, d'appréhender l'illettrisme, de s'y intéresser, de se former, se spécialiser, se documenter, et d'avoir une réelle volonté de poursuivre des actions dans cette voie-là, avec en plus une certaine forme de passion. »

Sandra BLOSSE SAHAI, Coordonnatrice formation, APAVE

50 ANS, OUVRIER AGRICOLE, EN SITUATION D'ILLETTRISME ET « DIPLÔMÉ »

Questions de l'Expert à Sandra BLOSSE SAHAI :

Dans le cadre de la pratique DEAN, en quoi la passation du CACES a-t-elle été un facteur de réussite du dispositif ?

Quelles ont été les adaptations nécessaires pour le public en situation d'illettrisme ?

Quelques explications de l'Expert en préambule

Le CACES est le Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité.

Pour prévenir les risques d'accidents et les accidents graves occasionnés par les engins mobiles automoteurs et les engins de levage, les services prévention de la sécurité sociale ont, depuis de nombreuses années, préconisé une formation des conducteurs afin qu'ils acquièrent les règles élémentaires pour conduire en sécurité.

Cette situation a entraîné la création d'un grand nombre d'organismes de formation avec des contenus et des durées de formation parfois très différents. A l'issue de ces formations, aucun moyen ne permettait de s'assurer que le conducteur était effectivement apte à conduire en sécurité. Il a donc paru nécessaire pour les services prévention de la Sécurité Sociale, d'instituer une évaluation des connaissances et savoir faire des conducteurs pour la conduite en sécurité, cette évaluation intervenant au terme de la formation.

Dans ce contexte, le contenu et la durée de la formation sont laissés à l'appréciation des formateurs qui doivent les adapter en fonction des candidats.

Cette liberté de contenu des formations laissée aux centres a tout de même conduit la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) à élaborer le dispositif CACES, certificat d'aptitude à la conduite en sécurité, dispositif réglementaire aux termes de l'art. R.233-13-16 du code du travail.

En complément, la conduite de certains équipements nécessite l'obtention d'une autorisation de conduite délivrée par le chef d'entreprise (art. R. 233-13-19), après la prise en compte des trois éléments suivants :

- un examen médical d'aptitude,
- un contrôle des connaissances et savoir faire pour la conduite en sécurité,
- une connaissance des lieux et des instructions à respecter.

(Source : Service Prévention de la CRAM)

Sandra répond à la 1ère question :

En quoi la passation du CACES a-t-elle été un facteur de réussite du dispositif DEAN ?

« Le CACES catégorie 8 est celui qui s'appliquait aux publics des ouvriers agricoles puisqu'il s'agit de la conduite de tracteurs agricoles.

Beaucoup des ouvriers mis en formation sur la pratique DEAN étaient déjà utilisateurs, dans leurs exploitations, d'engins et de tracteurs, sans qu'ils aient été formés à leur conduite en sécurité.

S'il est vrai qu'un minimum d'expérience professionnelle et de pratique effective de conduite d'engins est un préalable à la passation du CACES, elle n'est pas pour autant gage de qualité et surtout de mise en sécurité des conducteurs eux-mêmes et des autres personnes autour.

Il était donc essentiel qu'au sein d'un dispositif tel que DEAN, soient intégrées la formation et la passation du CACES 8.

Même si nous sommes d'accord sur le fait que le CACES n'est ni un diplôme ni même un titre professionnel, nous nous autorisons l'abus de langage que nous avons osé dans le titre :

50 ans, ouvrier agricole, en situation d'illettrisme et « diplômé ».

En effet, un certain nombre des volontaires pour la passation du CACES étaient en situation d'illettrisme. Ils étaient soit sortis du système scolaire prématurément sans diplôme ni qualification, soit n'avaient jamais été scolarisés.

Notre module a été programmé en toute fin du cursus des 8 mois qu'a duré la pratique DEAN. C'est à dire après les 4 mois de formation aux savoirs de base et les presque 4 mois suivants consacrés aux modules techniques et professionnels. Cette organisation a permis aux personnes de se familiariser en amont du CACES avec le principe de la formation et de l'évaluation.

De plus, la formation technique repose sur des acquis professionnels pratiques déjà intégrés en situation de travail. Les épreuves techniques (connaissances techniques de la machine) s'effectuent sur l'exploitation avec les engins que les personnes ont l'habitude d'utiliser. La partie théorique pouvait donc s'asseoir sur des concepts connus et maîtrisés pour la plupart.

Pour ces candidats, passer et réussir le CACES était une victoire considérable sur leur situation d'illettrisme, et même si ce n'était pas officiellement un diplôme, à leurs yeux il en était un et d'une grande valeur.

Il est à noter que tous les candidats l'ont obtenu (avec bien entendu un certain nombre d'aménagements qui ont permis notamment la passation à l'oral) »

Le CACES, facteur de valorisation du salarié agricole et de sécurisation de son parcours ?

« Nous avons noté, lors des journées d'évaluation de la pratique, que les titulaires du CACES montraient une posture différente en ce qu'ils semblaient plus sûrs d'eux-mêmes, ils affichaient une fierté particulière qu'ils donnaient à voir et à entendre.

Je pense plus particulièrement à cette femme, ouvrière agricole depuis de nombreuses années, qui a obtenu non seulement son CACES, mais avec la meilleure note de tout le groupe.

Le CACES est un facteur d'évolution professionnelle, de polyvalence et de sécurité au travail (certains accidents sont très graves, voire mortels). Compte tenu de la juste rigueur de la législation du travail sur la gestion des risques en entreprises, et l'obligation faite aux chefs d'entreprises d'assurer la sécurité des personnes, aucun exploitant agricole n'a intérêt à encourir le risque pénal d'un grave accident du travail sur son exploitation.

Par conséquent, les ouvriers agricoles titulaires du CACES ont de meilleures chances que les autres de voir leur poste pérennisé, surtout en cas de dégradation du contexte socioéconomique, ou de faire évoluer leur parcours professionnel, au sein de leur structure ou dans une autre exploitation.

IMPORTANT : La possession du CACES est aujourd'hui une condition obligatoire d'embauche pour les professionnels conducteurs d'engins (agricoles, chantier, levage etc.). »

En réponse à la 2ème question de l'expert : Quelles ont été les adaptations nécessaires pour le public en situation d'illettrisme ?

Sandra poursuit :

« Pour une personne d'un bon niveau de maîtrise des savoirs de base, la formation et la passation des tests du CACES ne sont pas très complexes.

En revanche, les choses peuvent se compliquer pour une personne en situation d'illettrisme. Ce n'est pas tant la conduite des engins qui peut poser problème mais la lecture et la compréhension des fiches techniques, fiches de sécurité, fiches d'entretien, etc.

Concernant la passation des tests : rappelons que les personnes qui assurent la formation ne sont pas celles qui feront passer les tests pour l'obtention du CACES. Il peut même arriver que ce soient deux organismes différents, un organisme formateur et un autre organisme testeur. Cela semble en effet normal qu'une même personne ne puisse être à la fois juge et partie d'une même cause.

La difficulté de la passation des tests pour une personne en situation d'illettrisme est le mode de sa mise en œuvre. Les tests sont prévus normalement à l'écrit et sont composés de questions et de différentes réponses possibles.

Première difficulté : la lecture et la compréhension des questions qui peuvent être posées à la négative, ce qui demande une gymnastique d'esprit pour remettre les postulats dans le bon ordre. Pour une personne ayant un problème de compréhension et d'analyse sémantique, cela peut être insurmontable.

Seconde difficulté : les questions figurent sur une feuille et les tableaux de réponses possibles sur une autre feuille. Cela implique une gestion de l'encodage des informations à partir de deux supports différents tout en reliant les éléments de l'un aux éléments de l'autre, ce qui peut aussi se révéler insurmontable pour une personne en situation d'illettrisme ayant de surcroît des difficultés de prise de repères dans l'espace. »

Etait-il possible de contourner ces difficultés avec les personnes en situation d'illettrisme ?

« Absolument. Les règlements de passation autorisent l'utilisation de l'oral.

Nonobstant, les pré-requis du CACES sont : parler, lire et comprendre la langue française. Pour le public de la pratique DEAN nous étions informés du niveau des personnes, nous nous sommes donc préparés.

Il faut tout de même garder en mémoire que l'APAVE est le garant, vis à vis de la CNAM, de la qualité des formations et de la sécurité des personnes. Il est par conséquent difficile pour nous de sortir du cadre institutionnel. L'adaptation des outils et méthodes a obligatoirement des limites.

Nous avons gardé les outils de base tels qu'ils existent, en privilégiant ceux qui présentaient davantage d'images et moins de textes, et les formateurs ont passé plus de temps qu'à l'accoutumée pour les explications.

Concernant la période de formation, les instructeurs ont fourni les explications de vive voix, en s'assurant à chaque étape de la compréhension et de l'intégration des informations. Le créole a dû être utilisé également pour reformuler les éléments et les tournures de phrases que les personnes ne maîtrisant pas très bien la langue française pouvaient « rater ».

A ce propos, vu le nombre de personnes inscrites, il nous a manqué un formateur APAVE, j'ai été chargée d'en faire venir un de Métropole, je l'ai volontairement choisi créolophone, cela me semblait, en la circonstance, une condition sine qua non.

L'effectif des groupes et le volume horaire ont dû être revus à la hausse. Dans la pratique courante les groupes sont de 6 personnes, contre 10/12 sur DEAN, et le

temps accordé au CACES est de 3 jours, nous avons été jusqu'à 5 jours pour les ouvriers agricoles.

Concernant la passation des tests, les testeurs ont lu les questions, d'une part, et proposé d'autre part les différentes réponses possibles (réponses à choix multiples) en prenant soin de rétablir le sens des questions interro-négatives et des réponses proposées à la forme négative. »

A partir de cette expérience, quelles sont les perspectives à la fois pour l'APAVE et pour le public en formation CACES ?

« Pour l'APAVE, la pratique DEAN a révélé notre capacité d'adaptation à un public de premier niveau de qualification constituant la presque totalité d'un même groupe.

Nous avons également valorisé notre capacité à gérer des effectifs plus importants, pratiquement le double .Nous avons appris à gérer les situations d'illettrisme de telle sorte qu'elles ne soient pas un frein qui exclut les personnes qui en souffrent de la mise en sécurité auxquelles elles ont légitimement droit dans leur activité professionnelle.

Pour les publics en formation, c'est la perspective de pouvoir valoriser ce « diplôme » à l'extérieur de l'exploitation et la possibilité de poursuivre vers d'autres types de CACES, puisque ces formations ont toutes un tronc commun. Il suffira simplement, une fois le premier pas franchi, de continuer dans la voie de l'évolution professionnelle. »

CONCLUSION DE L'EXPERT

Même si en réalité le CACES n'est pas un diplôme, il a au moins la forme d'un examen. En effet, à la suite d'apports théoriques et pratiques, les apprenants sont soumis à un contrôle de leurs connaissances et acquisitions, à l'aide d'épreuves notées et évaluées. Cette notation conclut soit à un succès soit à un échec. Ce sont bien là des conditions d'un examen, au moins qualifiant.

Tous les volontaires du dispositif DEAN en situation d'illettrisme qui ont souhaité suivre cette formation ont pris le risque d'un échec, mais c'est une première réussite à un premier examen qui les a récompensés.

En termes de développement personnel, d'estime de soi, et d'envie d'apprendre, cette expérience est fondamentale et peut laisser supposer que ces personnes auront à cœur de « transformer ce premier essai ».

C'est peut être une première porte ouverte sur la route de la maîtrise des savoirs de base pour enfin sortir de l'illettrisme. Au-delà du contexte particulier de la pratique DEAN, les objectifs et les conclusions de la passation du CACES ont ceci d'universel qu'ils s'appliquent à tous les domaines et activités professionnelles qui requièrent la conduite d'engins en sécurité, partout en France (et même en Europe).

Une expérimentation parfaitement modélisable, transférable et reproductible.

SYNTHESE

LES CLES DE LA REUSSITE

SUSCITER LA PROFESSIONNALISATION DES PRATICIENS ET DES STRUCTURES D'INTERVENTION

LES CLES DE REUSSITE DE LA PRATIQUE :

1) <u>Le dialogue social : convaincre les propriétaires d'exploitations</u> qu'il valait mieux que leurs ouvriers soient mis en formation plutôt qu'au chômage. Il est en effet plus simple pour l'exploitant d'opter pour une cessation temporaire d'activité (les ouvriers ne sont plus sur l'exploitation et ne sont donc plus à gérer), plutôt que pour la mise en formation car le personnel continue d'être sous la responsabilité de l'entreprise (contrôle des listes de présence aux cours, congés maladie, bulletins de salaires à éditer et à remettre, etc.)

2) <u>Avoir pu convaincre les ouvriers eux aussi</u> qu'une formation valait mieux que l'inactivité ou que le fait de consacrer plus de temps à leurs « jobs », ce qui n'a pas été simple, mais la force de persuasion de Monsieur DIGNE (FAFSEA) a eu raison des réticences.

3) <u>Le nombre de participants et l'effet groupe</u> : 288 personnes, soit 1/3 des salariés de la banane en Guadeloupe. Les premiers volontaires ont rapidement essaimé, donné l'exemple et créé l'émulation *« Si untel y va, moi j'y vais aussi ».* En fin de compte, ce sont les réticents qui étaient regardés et critiqués.

4) <u>La durée de la formation</u> : pour les deux actions « FNE banane » et « DEAN », le cursus a duré environ 8 mois. Ce type de formation longue a en effet davantage d'impact psychologique qu'un module de quelques jours ou semaines car il entre dans le cadre d'un projet professionnel qui revêt de l'importance, de la substance, dans lequel on s'inscrit et auquel on adhère avec des objectifs bien identifiés, tant personnels que professionnels.

5) <u>Les parcours et l'individualisation des choix de modules</u> : dans chacun des ateliers, les travaux devaient pour tous avoir un sens, personnel ou professionnel, mais clairement identifié et en rapport soit avec les activités habituelles des ouvriers sur les exploitations, soit avec de nouvelles activités qu'ils pourraient réaliser et maîtriser grâce à la formation.

6) <u>L'alternance des travaux en centre et des visites de terrains</u> : il était indispensable d'organiser ainsi les ateliers, en effet, d'une part, ces personnes n'étaient pas habituées à rester « enfermées » dans une salle, assises à réfléchir (elles avaient pour la plupart quitté très tôt l'école et n'étaient jamais allées en formation), par ailleurs il fallait relier la théorie à la pratique afin de créer une cohérence et maintenir le sens de l'ensemble du cursus.

7) <u>Le management total du projet et de la logistique</u> : le FAFSEA a géré l'ensemble du dispositif et de sa logistique.

* Un seul organisme a été sélectionné pour assurer la coordination générale de l'ensemble du projet et de ses différents partenaires (l'EPLEFPA Lycée Agricole),

* les lieux de formation ont été déterminés au plus proche des lieux de résidence des participants ;

* un service de transport collectif par cars a néanmoins été organisé pour se rendre sur les différents lieux d'études ;

* la fourniture des repas a été également organisée sur place, avec la difficulté que comporte la prise en compte des divers goûts et habitudes alimentaires de cette population particulière ;

* les structures participantes ont travaillé de manière tout à fait transversale, non seulement au niveau des équipes mais également au niveau des contenus des modules enseignés.

8) Une gestion paritaire locale constructive : toutes les institutions guadeloupéennes concernées ont accepté de jouer le jeu ensemble et ont pris une part active dans les objectifs fixés.

SUSCITER LA PROFESSIONNALISATION DES PRATICIENS ET DES STRUCTURES

A l'évidence, une opération de cette nature et de cette envergure a conféré aux acteurs que sont les praticiens, référents, coordonnateurs et aux structures elles-mêmes un savoir-faire opérationnel tout à fait efficient.

Etant donné la récurrence des phénomènes naturels sous nos latitudes, mais également, la fragilité de notre secteur agricole très concurrencé économiquement, d'autres opérations telles que DEAN pourraient de nouveau être mises en œuvre.

Compte tenu des moyens financiers mobilisés, les autres centres de formation du territoire souhaiteront se positionner sur ces actions.

Il y aura certainement beaucoup d'appelés mais sans doute beaucoup moins d'élus. En effet, l'expérience DEAN a démontré la difficulté organisationnelle et logistique de sa mise en œuvre, mais surtout les compétences, savoir-faire et savoir-être nécessaires à sa réussite.

Tous les candidats futurs devront suivre des cursus de professionnalisation, de spécialisation, des séminaires sur le travail collaboratif, l'adaptabilité et une culture partagée autour de la lutte contre l'illettrisme etc., s'ils veulent avoir une chance de réussir.

Nous pensons que ce « kit du praticien » pourra fournir aux structures comme à leurs praticiens les premiers éléments d'analyse pour qu'ils puissent comprendre les enjeux d'une telle opération et les exigences professionnelles qu'elle requiert.

PLAN DE DEVELOPPEMENT ET DE PROGRES

ELEMENTS DU PLAN DE DEVELOPPEMENT ET DE PROGRES

RECOMMANDATIONS RELATIVES AU DEVELOPPEMENT ET A L'EVALUATION DE LA PRATIQUE

ELEMENTS DU PLAN DE DEVELOPPEMENT ET DE PROGRES

- Il est indispensable de former également la hiérarchie, ceux qui prennent les décisions.

En effet si les ouvriers agricoles, à l'issue de cette action de formation, sont repartis avec la volonté de respecter les règles acquises et d'apporter de la qualité dans leurs pratiques professionnelles, cela ne demeure que « vœux pieux » sans effet réel si les personnes qui les managent et leur donnent les directives ne sont pas elles aussi à ce niveau d'exigence.

- Il faut veiller à la cohérence des modules les uns avec les autres, rechercher la transversalité mais également mettre en cohérence les acquis formatifs avec les réalités professionnelles. Ces publics sont très pragmatiques. Ils demandent à comprendre et à identifier immédiatement les raisons et l'intérêt de leur présence à ces formations. S'ils ne trouvent pas de liens avec leurs réalités professionnelles et personnelles ils n'adhèreront pas, ou décrocheront rapidement pour se diriger vers des activités plus en rapport avec leurs habitudes et préoccupations.

- Concernant le développement durable, l'impact sur leur vie quotidienne doit être recherché afin qu'ils intègrent l'importance du respect des règles environnementales et qu'ils touchent du doigt chaque geste personnel (ou familial) pouvant contribuer à la protection de la nature.

- Faire utiliser les 5 sens afin de les aider à intégrer les savoirs.

Les outils cognitifs de ces personnes n'ont pas eu l'occasion d'être souvent mobilisés et il est important de les stimuler avec toutes les facultés dont elles disposent. Les modules formatifs et informatifs doivent par conséquent utiliser des supports très variés. On doit leur donner à voir, à entendre, à sentir, à toucher, à goûter.

RECOMMANDATIONS CONCERNANT L'EVALUATION DE LA PRATIQUE

Le FAFSEA a commandé et financé à l'institut IPSOS une enquête évaluative de la pratique « DEAN ». Le document est joint en annexe.

De plus, un certain nombre de réactions et témoignages des bénéficiaires ont été réalisés, dont certains filmés, qui indiquent leur grande satisfaction et l'impact de cette formation sur leur vie quotidienne, tant personnelle, familiale, que professionnelle.

Signe de cet impact positif : beaucoup d'entre eux ont regretté la fin de la formation et ont manifesté le désir de pouvoir poursuivre les cursus entamés, notamment sur la maîtrise des savoirs de base, mais également sur l'utilisation de l'outil informatique et de l'Internet.

Le FAFSEA dispose en interne d'un certain nombre des bilans individuels réalisés, au cours et à l'issue de l'action, par les centres de formation. Ces dossiers de bilan qualitatif sont une « photographie » des résultats juste en fin de formation.

Aujourd'hui, il serait intéressant de savoir, plus d'une année après, quelles sont encore les retombées de la pratique « DEAN » :

* Ce qui a changé chez les propriétaires d'exploitations, les relations avec les ouvriers sont-elles différentes et en quoi ?

* De leur point de vue le travail est-il devenu plus qualitatif, les ouvriers sont-ils plus performants, plus conscients de leur rôle au sein de l'exploitation ?

* Ce qui a changé chez les ouvriers, les relations avec les propriétaires sont-elles différentes et en quoi ?

* Sont-ils plus conscients de leur rôle et de l'importance de la qualité du travail sur la vie de l'exploitation ?

* Sont-ils plus respectueux des règles d'hygiène, de sécurité et de respect de l'environnement ?

* Certains (et combien) ont-ils pu évoluer professionnellement au sein de l'exploitation compte tenu de leurs nouvelles acquisitions, etc. ?

Nous préconisons la réalisation d'une enquête qui renseignerait la question suivante :

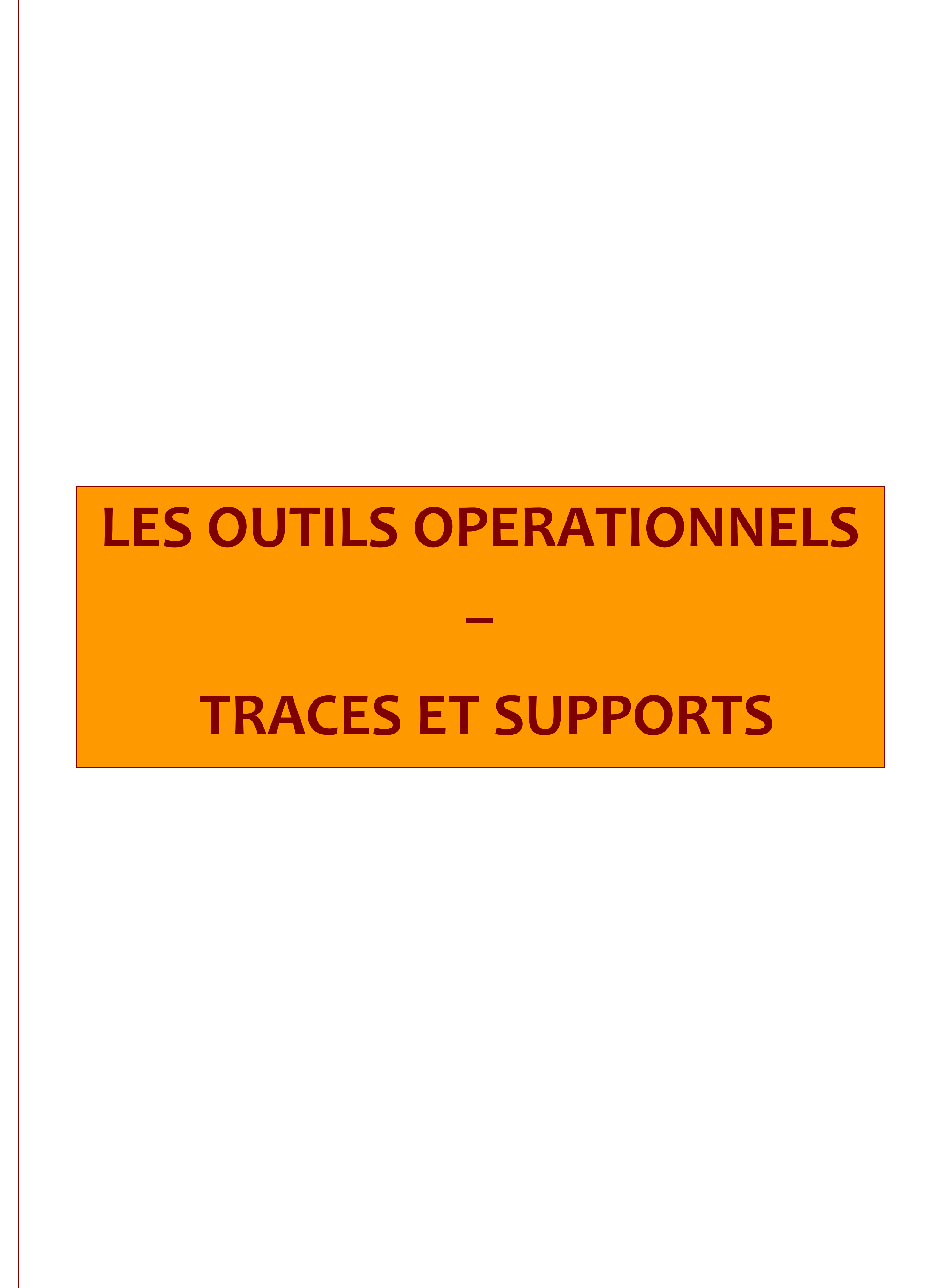
Quels sont les effets durables de la pratique « DEAN » sur la qualité du travail, sur l'évolution professionnelle et sur le dialogue social ?

Au-delà d'une première lecture des bilans de toutes les actions de formation en direction des salariés d'entreprises d'une manière générale, les questions ci-dessus doivent pouvoir être posées et renseignées, a fortiori lorsqu'il s'agit d'actions de lutte contre l'illettrisme !

En tout état de cause, la pratique DEAN a déjà pu démontrer que :

> ***« L'on peut être, âgé, femme comme homme, en situation d'illettrisme, d'origine étrangère (haïtien), et bénéficier de la formation professionnelle continue »***
>
> **René DIGNE (FAFSEA)**

En conclusion, une telle pratique est tout à fait modélisable, transférable et adaptable dans d'autres régions de France pourvu que l'on respecte un certain nombre de règles de bonnes pratiques et que l'on utilise des outils adaptés, comme ceux que nous décrivons ci-après



LES OUTILS OPERATIONNELS

–

TRACES ET SUPPORTS

DES OUTILS ORIGINAUX ET ADAPTÉS

Les supports de formation ont été scrupuleusement sélectionnés par les coordonnateurs, référents et praticiens. Ils devaient alterner acquis théoriques et observations de terrain.

Il fallait, en effet, que les matériaux formatifs soient suffisamment concrets, pratiques, voire pragmatiques, faciles d'accès, pertinents, en rapport direct avec les objectifs professionnels et personnels des ouvriers agricoles pour assurer leur totale adhésion à la formation sur toute la durée du cursus. Beaucoup d'outils ont été créés spécifiquement.

Par exemple, l'action de formation sur le « développement durable » a utilisé :

- **La maquette d'un "bassin versant"**

Il s'agit de la reconstitution en volume et à échelle réduite d'un terrain pentu avec une ligne de crête ou de partage des eaux. L'idée est de démontrer et faire visualiser aux stagiaires l'impact des traitements phytosanitaires sur l'environnement lors du ruissellement des eaux de pluie et des descentes de rivières.

- **Des rallyes sur le territoire et des jeux de pistes**

Après la démonstration sur maquette, les stagiaires ont été emmenés sur le terrain pour observer de réels bassins versants. Des jeux de questions / indices ont été organisés en illustration de la théorie acquise, avec utilisation transversale des savoirs de base.

Le module « traitement phytosanitaire » de l'action « DEAN » a été d'une durée de 5 jours, ce qui, selon Monsieur LARADE, Coordonnateur de la formation auprès du EPLEFPA (Lycée Agricole), est un minimum absolument nécessaire pour bien faire ancrer les savoirs.

Monsieur LARADE explique qu'en 2010, une réglementation légale instaurera (de manière expérimentale d'abord) l'obtention du « certiphyto », un permis qui deviendra obligatoire en 2014 pour utiliser les produits phytosanitaires en sécurité. Le stage de formation sera d'une durée de 14 heures seulement, soit 2 jours.

Les acteurs de la profession prévoient de présenter une demande d'extension de la durée du stage à 4 jours minimum pour les publics étrangers ou les personnes en situation d'illettrisme. L'expérience de « DEAN » atteste du bien fondé de cette demande.

- **Des posters de photographies de Yann Arthus Bertrand**

A partir d'une série d'images de l'artiste photographe, sélectionnées par le Ministère de l'Education Nationale pour la sensibilisation des élèves au respect de l'environnement, Monsieur LARADE et son équipe ont fait fabriquer des posters en toile plastifiée lavable et indéchirable.

Ces posters et leurs légendes ont été les supports utilisés pour appréhender et faire comprendre la notion de développement durable au public en situation d'illettrisme (ou peu lettré).

Outre cet objectif principal, l'occasion a été donnée aux personnes de travailler de manière transversale les savoirs de base : lecture, description, recherche de vocabulaire, correction de la syntaxe, calcul d'éléments chiffrés : démographie, nombres d'espèces animales, superficie des territoires, etc.

- **Une boîte de pétri**

Les stagiaires ont fabriqué un milieu de culture composé d'une gélose. L'expérience consistait à y introduire des éléments humains (cheveux, copeaux d'ongles), laisser évoluer ce milieu de culture quelques jours, et observer le développement des bactéries.

Cette expérimentation avait pour objectif de démontrer la présence de bactéries sur le corps humain, d'où la nécessité de respecter scrupuleusement les règles d'hygiène et du HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point : analyse des dangers, points critiques pour leur maîtrise). Les stagiaires ont alors réalisé in vivo ce que le concept d'hygiène avait de crucial…

- **L'ouvrage « le Développement Durable »**

Cet ouvrage de la collection « Autrement », produit par le Conseil Régional de Guadeloupe, a été utilisé pour la formation des praticiens de ce module qui n'avaient pas nécessairement de compétence initiale dans ce domaine.

- **Les fiches « nature » du Parc National de Guadeloupe sur CD rom**

Ce support a été créé par le Parc National. Les fiches ont d'abord été étudiées en centre visuellement, puis des visites de terrain au Parc National ont suivi, afin de valider les connaissances acquises en théorie et observer les espèces sur place.

- **La série de films « Vu du Ciel » de Yann Arthus Bertrand**

Etude des séries :

- *les enjeux de l'eau douce,*
- *tout est vivant, tout est lié,*
- *la mer a besoin de nous comme nous avons besoin de la mer,*
- *la terre n'appartient pas à l'homme, c'est l'homme qui appartient à la terre,*

Ces études ont permis de surcroît à ce public d'avoir une ouverture sur le monde.

- **Un atelier savoirs de base par la création artistique**

Pour apprendre les chiffres et les lettres les formateurs ont utilisé la poterie, la fabrication de dés à jouer géants. Ils ont fait appel à l'habileté manuelle et à la créativité des stagiaires pour les aider à entrer dans les savoirs de base de manière détournée mais tangible.



DEROULEMENT DU PROCESSUS FPP III

MISE EN ROUTE DE L'ATELIER REGIONAL

LA JOURNEE REGIONALE DU 6 OCTOBRE

MISE EN ROUTE DES TRAVAUX DE L'ATELIER REGIONAL LE 26 MAI 2009

Après une dizaine de réunions de préparation et de prise de contact avec les différentes structures identifiées pour faire partie de ce FPP III autour de la pratique « DEAN », nous avons organisé la première réunion de mise en route.

Cette assemblée a réuni les responsables d'organismes institutionnels tels que :

- la Direction du Travail, M. Jean-Claude MIMIFIR ;
- la Mission Locale, Mme Catherine CHOMEREAU LAMOTTE et Mme Francine VILOVAR ;
- le FAFSEA, M. René DIGNE et Mme Danielle NAYARD ;
- le L2i, Mme Lina BRARD.

Et les structures sélectionnées, directement impliquées dans la pratique « DEAN », c'est-à-dire :

- le lycée agricole (EPLEFPA) ;
- l'institut FORE ;
- le GRETA de Basse Terre ;
- l'association IDAL ;
- l'APAVE.

Ces structures étaient représentées, en leurs qualités de coordonnateurs / référents, respectivement par :

- M. Arnaud LARADE pour l'EPLEFPA (lycée agricole).
- Mme Nadine FRANCOIS pour FORE.
- Mmes Betty GUAYROSO et Régine CHARBONNIER pour le GRETA de Basse Terre.
- Mme Corinne GAL-ROBIN pour IDAL .
- Mme Sandra BLOSSE SAHAI pour l'APAVE.

Ce fut l'occasion de lancer, formaliser les travaux et présenter :

- le FPP III,
- son cahier des charges,
- sa démarche qualité.

Les contributions demandées aux coordonnateurs et référents ont porté sur :

- l'ingénierie et l'organisation générale de l'action,
- l'analyse des pratiques,
- les documents et outils utilisés,
- la formation et la professionnalisation des formateurs (praticiens),
- les contenus pédagogiques des différents ateliers mis en œuvre,
- les comptes rendus de positionnement,
- les rapports d'évaluation,
- la contribution au plan de développement et de progrès.

ORGANISATION D'UNE REUNION INTERMEDIAIRE EN VISIO CONFERENCE LE 2 JUIN

Présentation et analyse du nouveau « Référentiel des Compétences Clés en Situation Professionnelle ». Ceci a été réalisé sur l'initiative de l'ANLCI.

Avec d'une part à Lyon :

- M. Hervé FERNANDEZ, Secrétaire Général de l'ANLCI
- M. Daniel LUSTIN, Consultant (RECIF)

Et d'autre part en Guadeloupe dans les locaux de l'IUFM de Pointe à Pitre:

- les sociaux professionnels,
- les représentants d'institutions liées à la formation, l'insertion, l'emploi,
- les coordonnateurs / référents du FPP3 y étaient également conviés.

L'objectif était :

- d'expliciter cet outil,
- son utilisation,
- son adaptation possible à différents métiers.

REUNION DE L'ATELIER REGIONAL LE 22 JUIN

Démarrage des travaux proprement dits concernant :

- la stabilisation de la fiche pratique,
- le choix des thèmes pour le kit du praticien,
- l'adoption d'une méthode de travail et de modes opératoires pour faciliter les tâches, harmoniser la conception et la mise en mots des informations à recueillir (plans rédactionnels et tableaux de présentation),
- les journées portes ouvertes : calendrier, organisation, documents, restitution.

PREMIERE JOURNEE PORTES OUVERTES LE 22 JUILLET AU LYCEE AGRICOLE DU LAMENTIN,

Organisée par Monsieur Arnaud LARADE, Coordonnateur Pédagogique (EPLEFPA)

- visite du site,
- présentation des outils pédagogiques et d'évaluation,
- plan de développement et de progrès.

DEUXIEME JOURNEE PORTES OUVERTES LE 23 JUILLET AU LAMENTIN

Organisée par Madame Corinne GAL ROBIN (IDAL)

Sur les thèmes :

- sécurité,
- hygiène,
- prévention incendie.

Ont été explicités :

- la méthodologie,
- les moyens,
- les objectifs,
- les contenus.

REUNION DE POINT D'ETAPE LE 30 SEPTEMBRE

Y étaient conviés :

- les structures partenaires du FPP III,
- des organismes de formation,
- des institutions (Direction du Travail, OPCA, Pôle Emploi, CAF, Mission Locale, L2I…),
- des responsables associatifs et des bénévoles,
- etc.

L'objectif était de :

- faire le point sur l'avancée des travaux du FPP3 et en rendre compte aux partenaires institutionnels,
- relier ces travaux à l'ingénierie de la construction du Programme Local pour la Maîtrise des Savoirs de Base de Guadeloupe,
- présenter les thèmes qui seront expertisés par les différents pilotes de commissions.

LA JOURNEE REGIONALE DU 6 OCTOBRE

Cette journée régionale a été un temps fort dans le cycle de l'expertise de la pratique.

Elle a fait suite à de nombreuses rencontres, études et analyses menées par Madame Claudy MOVREL, Chargée de Mission Régionale, Madame Betty BRAND, Expert de la pratique, et l'ensemble des coordonnateurs, référents et praticiens des structures sélectionnées pour la qualité de leurs interventions au cours de cette pratique.

C'est au RSMA, le Régiment du Service Militaire Adapté, de la Jaille à Baie Mahault, que s'est tenue cette rencontre sur la proposition du Lieutenant Colonel LIONNET. En effet, le RSMA en Guadeloupe, tout comme en Martinique, est un acteur majeur dans la formation professionnelle des jeunes sortis du système scolaire sans diplôme ni qualification.

L'implication de ce régiment dans la lutte contre l'illettrisme est notoire puisque environ 50% des jeunes qu'il reçoit sont concernés. C'est donc tout naturellement que ce lieu a été proposé et choisi.

Les institutions locales, les services déconcentrés et décentralisés de l'Etat étaient présents en la personne de leurs représentants. Ils ont présidé la séance, à savoir :

- M. Christian CHOUCOUTOU, pour la Préfecture (Politique de la Ville).
- Mme Gina THEODORE, Conseil Régional (Présidente de la Commission Formation Professionnelle).
- M. Jean-Claude MIMIFIR, DTEFP (Directeur adjoint).
- M. Claude PELOUX, RSMA (Chef de Corps).
- M. Yves LIONNET, RSMA (Lieutenant Colonel).
- Mme Emmanuelle UNAL (ANLCI).

Une audience de plus de 70 personnes a tenu à être présente à cette grande manifestation. Parmi elle, entre autres, des :

- chefs d'entreprises,
- ouvriers agricoles,
- responsables et bénévoles associatifs,
- éducateurs spécialisés,
- coordonnateurs, référents et responsables de centres de formation,
- consultants,

- représentants du rectorat de Guadeloupe,
- conseillers en insertion,
- élus locaux,
- étudiants,
- enseignants,
- chargés de mission,
- chefs de projets,
- prescripteurs, etc.

Au cours de cette Journée Régionale la parole a été donnée à l'ensemble de l'auditoire pour une session de questions – réponses autour du thème développé.

Les échanges ont concerné notamment :

- la formation professionnelle, la qualification et la spécialisation des praticiens de la lutte contre l'illettrisme (diplômes, titres, certifications professionnelles),

- le futur appel d'offre de la Direction du Travail aux centres de formation pour les actions de LCI, relatif au « référentiel des compétences clé en situation de travail »,

- les points d'informations et centres de ressources de l'illettrisme,

- de nombreux témoignages de personnes très impliquées, professionnels et bénévoles, dans l'accompagnement des personnes en situation d'illettrisme,

- l'utilisation de la langue créole (et ses limites) comme moyen de communication et de reformulation pour la formation des personnes dont la maîtrise du français n'est pas totale (créolophones et « français langue étrangère »).

LES JOURNEES LOCALES DE PREVENTION, D'ACCOMPAGNEMENT ET DE LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME – du 12 au 21 octobre dans 7 communes

Après la campagne d'affichage de l'an dernier, il s'est agit d'organiser une opération de terrain, au plus près de la population, qui visait à informer et conseiller les personnes sur les actions, les acteurs, les lieux dédiés à la LCI sur le territoire.

La manifestation ayant été largement médiatisée par les chaînes de télévision, la radio et la presse. Madame Claudy MOVREL, Chargée de Mission Régionale a reçu, à l'issue de cette manifestation, de nombreuses propositions de contributions et de partenariats autour de la prévention, l'accompagnement et la lutte contre l'illettrisme.

Le cercle des contributaires de tous horizons est donc désormais amené à s'élargir en Guadeloupe pour le plus grand bénéfice des personnes en situation d'illettrisme ou qui risquent de l'être si rien n'est fait à temps et de manière optimum.

Notre **PROGRAMME LOCAL POUR LA MAITRISE DES SAVOIRS DE BASE**, en cours d'élaboration, bénéficiera également de l'ensemble de ces travaux et contributions.

ORGANISATION DES 3 DERNIERES JOURNEES PORTES OUVERTES

Elles ont été l'occasion pour l'ensemble des participants de l'atelier régional de passer en revue les outils de repérage et de positionnement créés ou adaptés, les méthodes pédagogiques mises en œuvre, les méthodologies opérées, afin d'évaluer leur transférabilité à d'autres actions et d'autres territoires.